iaj
Les informations administratives et juridiques
Fonction publique territoriale

DOSSIER

Le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires territoriaux

STATUT AU QUOTIDIEN

Le nouveau dispositif de formation des sapeurs-pompiers professionnels

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Agents sous CDI : un nouveau droit au reclassement

n° 11 - novembre 2013

La documentation Française

CIG petite couronne

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 de la diffusion statutaire,
de la documentation et des affaires juridiques

Statut commenté : Benoit Larivière, Frédéric Espinasse,
Suzanne Marques, Philippe David, Anne Dubois,

Actualité documentaire : Laurence Boué
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en page : Michèle Frot-Coutaz,
Christelle Agnini

© DILA
Paris, 2013

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 1er 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. »

Sommaire

n° 11 › novembre 2013

Statut commenté

DOSSIER

2 Le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires territoriaux

STATUT AU QUOTIDIEN

18 Le nouveau dispositif de formation des sapeurs-pompiers professionnels

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

26 Agents sous CDI : un nouveau droit au reclassement

Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

31 Textes

37 Documents parlementaires

40 Jurisprudence

46 Chronique de jurisprudence

49 Presse et livres

DOSSIER

Le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires territoriaux

Dans le cadre de la protection statutaire liée à l'indisponibilité physique, le fonctionnaire bénéficie de divers types de congés, parmi lesquels le congé de maladie ordinaire

Aux termes de l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ces derniers ont droit à des congés de maladie lorsque leur état de santé le justifie.

Dans la fonction publique territoriale, le fonctionnaire bénéficie de différents types de congés pour raison de santé, énumérés par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (1). À ce titre, il a droit à un congé de maladie ordinaire lorsque l'affection dont il souffre ne présente pas de gravité particulière et ne relève pas, de ce fait, du régime des congés de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée (article 57, 2° de la loi du 26 janvier 1984).

Ce congé est octroyé en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Le fonctionnaire a alors droit à des congés de maladie rémunérés dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Peuvent bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, tous les fonctionnaires en position d'activité :

– qu'ils soient titulaires ou stagiaires (2),

– qu'ils occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet (3).

On indiquera toutefois que des régimes différents peuvent le cas échéant trouver à s'appliquer, selon la situation de l'agent, notamment à l'issue des congés.

Les fonctionnaires placés dans une position statutaire autre que l'activité (disponibilité, congé parental…) ne peuvent prétendre à un congé de maladie ordinaire. S'agissant du fonctionnaire détaché, il relève du régime des congés applicable à son emploi de détachement, puisqu'il est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement (4).

Les conditions d'attribution et le régime du congé de maladie ordinaire sont précisés par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 (5).

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

(2) Article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(3) Quelle que soit la durée de service de l'emploi : aux termes de l'article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale bénéficient des mêmes droits à congés de maladie ordinaire que ceux à temps complet.

(4) Article 64 de la loi du 26 janvier 1984.

(5) Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Le présent dossier traitera du congé de maladie ordinaire *stricto sensu*, accordé lorsque la maladie est d'origine non professionnelle, et n'abordera pas les dispositions spécifiques applicables aux congés liés à une maladie provenant de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou à un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions (6).

Il abordera successivement la durée et la procédure d'octroi et de renouvellement du congé, la rémunération versée et les droits et obligations de l'agent pendant cette période, et enfin la situation du fonctionnaire à l'issue des congés.

La durée du congé, la procédure d'octroi et de renouvellement

Le congé de maladie ordinaire est accordé de droit, sur simple demande du fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Dans certains cas, les instances médicales devront cependant être saisies.

La durée du congé

La durée maximale des congés de maladie ordinaire est d'un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Pour déterminer si l'agent a épuisé ses droits, la période de référence est constituée des douze mois précédant immédiatement la date à laquelle la situation est appréciée. Elle ne peut être prolongée pour tenir compte de périodes durant lesquelles l'agent s'est trouvé dans certaines positions (congé parental…) (7).

Le congé de maladie ordinaire a une durée maximale d'un an

On relèvera également qu'un fonctionnaire voit ses droits à congés reconstitués dès qu'un jour de reprise est comptabilisé. La collectivité peut le cas échéant s'assurer de l'aptitude à la reprise d'un agent en s'appuyant sur un avis recueilli auprès d'un médecin agréé ou du comité médical.

Les absences du fonctionnaire liées à un traitement médical suivi périodiquement peuvent être décomptées au besoin par demi-journées sur ses droits à congé de maladie ordinaire. Une circulaire du 13 mars 2006 (8) (point 9.2) cite ainsi l'exemple de l'hémodialyse. Ce type de congé ne peut être accordé que sur présentation d'un certificat médical et, le cas échéant, après consultation du comité médical ou de la commission de réforme.

La demande initiale de congé

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire doit transmettre un certificat médical à l'autorité territoriale dont il relève.

Ce certificat constatant l'inaptitude de l'agent à exercer ses fonctions est établi par un médecin, généraliste ou spécialiste, ou par un chirurgien-dentiste. L'arrêt de travail peut être prescrit par un médecin exerçant en dehors du territoire national ; les possibilités de contrôle applicables à de telles situations ont été précisées par une réponse ministérielle (9).

Le certificat est adressé dans les 48 heures

On indiquera en outre que le code de la sécurité sociale (10) ouvre aux sages-femmes la possibilité de prescrire des arrêts de travail aux femmes enceintes, en cas de grossesse non pathologique. L'arrêt de travail prescrit ne peut alors excéder quinze jours et n'est pas susceptible de renouvellement ou de prolongation au-delà de ce délai.

La circulaire ministérielle du 13 mars 2006 (11) précise que le premier feuillet de l'arrêt de travail qui mentionne les motifs médicaux le justifiant n'a pas à être transmis à l'autorité territoriale, afin de préserver la confidentialité des données médicales à caractère personnel. Le volet n° 1 doit ainsi être conservé par le fonctionnaire. L'intéressé devra, le cas échéant, le présenter à la demande du médecin agréé, dans le cadre d'une contre-visite ou de tout autre examen médical en vue de l'obtention ou de la prolongation du congé de maladie.

S'agissant des fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale, les volets nos 1 et 2 doivent être transmis au service médical de la caisse primaire d'assurance maladie. Le dernier volet est dans ce cas adressé à l'employeur.

En vertu de l'article 15 du décret du 30 juillet 1987 précité, l'agent est tenu d'adresser ce certificat médical au plus tard dans un délai de 48 heures.

Le Conseil d'État a établi la possibilité de suspendre la rémunération d'un fonctionnaire absent et n'ayant pas produit d'arrêt de travail dans le délai imparti (Conseil d'État, 8 avril 1998, M. C., req. n° 132026). Il semble toutefois que cette possibilité ne soit que la mise en œuvre de la procédure de retenue prévue en cas d'absence de service fait. En effet, la réglementation sur les congés de maladie

(6) Pour plus de détails s'agissant du régime de ces congés de maladie, se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de décembre 2002.

(7) Conseil d'État, 8 février 1995, centre hospitalier Marc-Jacquet, req. nos 114987, 133063, 133608.

(8) Circulaire du 13 mars 2006 du ministère délégué aux collectivités territoriales relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

(9) Question écrite n° 92757 du 25 avril 2006, *J.O. Assemblée nationale*, (Q) n° 34, 22 août 2006.

(10) Articles D. 331-1 et D. 331-2 du code de la sécurité sociale.

(11) Circulaire du 13 mars 2006 ; on pourra également se référer sur ce point à la circulaire n° 2049 du 24 juillet 2003 du ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires.

ne contient elle-même aucune disposition concernant les conséquences du non respect du délai.

On relèvera d'ailleurs que le juge administratif s'est fondé sur cette absence de disposition pour invalider les retenues sur traitement subies par un fonctionnaire pourtant reconnu en « absence injustifiée ». Dans ce cas d'espèce, le non respect du délai était néanmoins constitutif d'une faute justifiant le prononcé d'une sanction à son encontre (Tribunal administratif de Rouen, 20 septembre 2011, M. F., req. n°0900867).

À propos d'un agent n'ayant pas fourni d'arrêt de travail, le juge avait déjà précisé que la retenue sur rémunération n'excluait pas la possibilité de le sanctionner pour absence injustifiée (12) :

« une telle retenue constitue une application de la règle suivant laquelle les agents publics n'ont droit au paiement de leur traitement qu'au titre des périodes pendant lesquelles ils accomplissent leur service ou des périodes qui y sont assimilées par une disposition législative ou réglementaire et ne présente pas le caractère d'une sanction ; que, par suite, la circonstance que M. D. ait été l'objet d'une sanction disciplinaire pour n'avoir pas justifié son absence ne faisait pas obstacle à ce qu'une retenue soit effectuée sur son traitement au titre de cette absence ».

Des éclaircissements seraient ainsi nécessaires concernant les conséquences du non respect du délai réglementaire d'envoi du certificat d'arrêt. On signalera sur ce point que de nouvelles mesures relatives à la protection sociale des fonctionnaires ont été annoncées par le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, et notamment un contrôle plus strict de l'obligation de transmission du certificat médical dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt de travail, dont le non respect devrait entraîner une retenue sur salaire (QE n°9390 du 13 nov. 2012, *J.O. A.N*, 12 mars 2013 ; QE n°7547 du 23 octobre 2012, *J.O. A.N.* 2 avril 2013). Ces mesures devraient aligner le régime applicable aux fonctionnaires sur les dispositions applicables aux agents relevant du régime général de sécurité sociale. En effet, ces derniers s'exposent, en cas d'envoi tardif, à une réduction du montant des indemnités journalières.

Le renouvellement du congé

Les demandes de prolongation du congé de maladie ordinaire obéissent aux mêmes règles de transmission d'un certificat médical. Toutefois, à l'expiration d'une période de six mois consécutifs de congé de maladie, si le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical départemental doit être saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé, dans la limite des six mois restant à courir (13).

Il est rappelé que les règles du régime général de sécurité sociale encadrent la notion de prolongation d'un arrêt de travail (14). En effet, la prolongation de l'arrêt doit être prescrite :

– par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant, ou par leur(s) remplaçant(s)

– ou, dans des situations exceptionnelles, par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant, par un médecin consulté lors d'une hospitalisation ou par tout autre médecin si le médecin prescripteur initial ou le médecin traitant et leurs remplaçants sont indisponibles.

Le placement en congé d'office

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit expressément la possibilité de placer d'office un agent en congé de maladie ordinaire, contrairement à ce qui est prévu pour les congés de longue maladie et de longue durée (15).

La jurisprudence a néanmoins reconnu la faculté pour l'employeur de placer d'office un agent en congé de maladie ordinaire, dès lors qu'aucune disposition ne subordonne une telle décision à une demande de l'intéressé. L'administration peut ainsi faire procéder à l'examen de l'agent par un médecin assermenté, saisir de sa propre initiative le comité médical compétent et prendre un arrêté de mise en congé d'office au vu de ces avis médicaux (16).

Peut ainsi être prononcée la mise en congé d'office d'un fonctionnaire dont le comportement compromet le fonctionnement normal du service et peut porter atteinte à la sécurité des usagers. Le juge administratif a notamment admis la

Art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

« Pour bénéficier d'un congé de maladie ainsi que de son renouvellement, le fonctionnaire doit obligatoirement et au plus tard dans un délai de 48 heures adresser à l'autorité dont il relève un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste.

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite.

Le comité médical compétent peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé ».

(12) Conseil d'État, 31 mars 1989, Communauté urbaine de Bordeaux c/ M. Descot, req. n° 70 831.

(13) Article 17 du décret du 30 juillet 1987.

(14) Articles L. 162-4-4 et R. 162-1-9-1 du code de la sécurité sociale.

(15) Article 24 du décret du 30 juillet 1987.

(16) Conseil d'État, 27 mars 1987, req. n° 53 191.

L'octroi d'un congé de maladie ordinaire pour suivre une cure thermale

CONDITIONS

Un congé de maladie peut être accordé pour effectuer une cure thermale dès lors que la cure est rendue nécessaire par une maladie dûment constatée qui aurait pour effet de mettre l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions si le traitement thermal prescrit n'était pas effectué en temps utile (18).

Par dérogation et par anticipation, le droit peut donc être accordé à titre préventif, alors même que l'impossibilité d'exercer les fonctions n'est pas encore avérée.

Si la condition n'est pas remplie, le fonctionnaire bénéficie, à sa demande, d'un congé annuel ou d'une période de disponibilité pour convenances personnelles pour suivre une cure thermale, à une date compatible avec les nécessités de la continuité du service public.

PROCÉDURE

• Le fonctionnaire doit obtenir l'accord de la caisse primaire d'assurance maladie pour bénéficier de la prise en charge par le régime général de sécurité sociale. Le fait que cet accord ait été donné ne lie pas l'autorité territoriale quant à l'octroi ou au refus d'un congé (19).

• L'octroi du congé de maladie ne peut être accordé par l'administration qu'après avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme (20).

SITUATION DU FONCTIONNAIRE

Si l'absence est décomptée au titre du congé de maladie, il est rémunéré à plein ou demi-traitement, selon les droits dont il dispose.

Le remboursement des prestations en nature (notamment les soins, les frais de séjour et les frais de déplacement) est pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie. Toutefois, pour les cures consécutives à un accident de service ou à une maladie professionnelle, ces frais sont à la charge de la collectivité.

légalité d'une telle décision relative à un agent, surveillant au sein d'un service de gériatrie d'un centre hospitalier, dont le comportement n'était pas de nature fautive, et ne pouvait ainsi justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire, mais paraissait au contraire imputable à un état pathologique. Dans ce cas d'espèce, le placement en congé d'office était justifié par l'urgence, dans l'attente de l'avis du médecin du travail, sans que le fonctionnaire puisse se prévaloir de la méconnaissance d'une procédure contradictoire (17) :

« en jugeant que le directeur du centre hospitalier pouvait légalement, même sans texte, éloigner provisoirement M^lle L. du service où elle exerçait ses fonctions en raison de l'atteinte au fonctionnement normal du service et du risque pour la sécurité des personnes âgées qui y étaient soignées, la Cour n'a pas commis d'erreur de droit ; qu'en retenant qu'une telle mesure n'était pas, dans ces conditions, au nombre de celles pour lesquelles le fonctionnaire concerné doit être mis à même de consulter son dossier, la cour n'a pas non plus commis d'erreur de droit ».

(17) Conseil d'État, 28 novembre 2003, req. n°234225 ; voir également l'arrêt rendu en deuxième ressort par la cour administrative d'appel de Douai, 21 mars 2001, req. n° 97DA11980.

(18) Circulaire du 13 mars 2006 ; Conseil d'État, 29 juin 1994, req. nos 129461 et 133207.

(19) Conseil d'État, 31 mai 1996, req. n°150537.

(20) Circulaire du 13 mars 2006. Sauf urgence, il appartient à l'administration dans le cadre des procédures de contrôle prévues par les dispositions réglementaires, de tenir compte, pour le choix de la période à laquelle la cure doit être effectuée, des nécessités de la bonne marche du service (Conseil d'État, 31 mai 1996, req. n° 150537).

La rémunération pendant le congé

En cas d'indisponibilité physique, les fonctionnaires bénéficient, à côté des garanties offertes par le statut général de la fonction publique, d'un droit au versement de prestations de sécurité sociale qui viennent compléter ces garanties statutaires, lorsque leur situation le justifie.

Les prestations statutaires

Les dispositions statutaires garantissent aux fonctionnaires des droits à congés de maladie rémunérés dans des conditions et limites strictement définies.

Le traitement

Aux termes de l'article 57, 2° de la loi du 26 janvier 1984, les fonctionnaires en position d'activité bénéficient de congés de maladie ordinaire dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs, avec conservation de l'intégralité de leur traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Les droits à rémunération sont appréciés sur l'année médicale « glissante »

Les droits à rémunération s'apprécient par référence à l'année médicale, qui est une période « glissante ». La période de référence recouvre la période d'un an, date à date, qui s'achève à la date d'appréciation des droits à congés (21). Le décompte des congés de maladie impose donc de déterminer au jour le jour les droits dont dispose l'agent.

(21) Circulaire ministérielle n° 79-10 du 5 janvier 1979 relative au décompte des droits à congé de maladie des personnels des collectivités locales. Il convient donc de retenir la durée effective du mois considéré, l'année de référence s'appréciant sur 365 jours, ou sur 366 en cas d'année bissextile.

Décompte des droits à congé de maladie ordinaire sur l'année médicale

EXEMPLE I

- *Un fonctionnaire a été placé en congé de maladie ordinaire :*

– du 1er au 26 février 2013 : 26 jours à plein traitement, dont un jour de carence non rémunéré

– du 1er au 30 avril 2013 : 30 jours à plein traitement, dont un jour de carence non rémunéré

– du 1er au 22 mai 2013 : 22 jours à plein traitement

– du 10 au 19 juillet 2013 : 10 jours à plein traitement, dont un jour de carence non rémunéré

- *Le 1er septembre 2013, il est placé en congé de maladie ordinaire pour 15 jours.*

L'année médicale étant « mobile », les droits sont appréciés au jour le jour comme suit :

Date d'appréciation des droits	Année médicale de référence	Congés déjà obtenus sur cette période	Droits ouverts
1er sept. 2013	2 sept. 2012 au 1er sept. 2013	88 jours à plein traitement	plein traitement
2 sept. 2013	3 sept. 2012 au 2 sept. 2013	89 jours à plein traitement	plein traitement
3 sept. 2013	4 sept. 2012 au 3 sept. 2013	90 jours à plein traitement	demi-traitement
4 sept. 2013 …	5 sept. 2012 au 4 sept. 2013 …	90 jours à plein traitement + 1 jour à demi-traitement …	demi-traitement …

⇢ *L'agent bénéficie ainsi du plein traitement du 1er au 2 septembre 2013, puis passe à demi-traitement du 3 au 15 septembre 2013.*

EXEMPLE II

- *Un fonctionnaire a été placé en congé de maladie ordinaire :*

– du 1er au 25 décembre 2012 : 25 jours à plein traitement, dont un jour de carence non rémunéré

– du 15 au 31 janvier 2013 : 17 jours à plein traitement, dont un jour de carence non rémunéré

– du 1er au 30 juin 2013 : 30 jours à plein traitement, dont un jour de carence non rémunéré

– du 1er au 18 juillet 2013 : 18 jours à plein traitement

– du 12 au 17 octobre 2013 : 6 jours à demi-traitement, dont un jour de carence non rémunéré

- *Le 29 novembre 2013, il est placé en congé de maladie ordinaire pour 5 jours.*

⇢ *L'agent ne perçoit que le demi-traitement les 29 et 30 novembre 2013, puisqu'il a, à ces deux dates, déjà bénéficié sur la période de référence des 90 jours à plein traitement.*

En revanche, à compter du 1er décembre 2013, il recouvre des droits à plein traitement compte tenu du fait que la période de référence ne compte plus que 89 jours à plein traitement.

Date d'appréciation des droits	Année médicale de référence	Congés déjà obtenus sur cette période	Droits ouverts
29 nov. 2013	30 nov. 2012 au 29 nov. 2013	90 jours à plein traitement + 6 jours à demi-traitement	demi-traitement
30 nov. 2013	1er déc. 2012 au 30 nov. 2013	90 jours à plein traitement + 7 jours à demi-traitement	demi-traitement
1er déc. 2013	2 déc. 2012 au 1er déc. 2013	89 jours à plein traitement + 8 jours à demi-traitement	plein traitement
2 déc. 2013	3 déc. 2012 au 2 déc. 2013	89 jours à plein traitement + 8 jours à demi-traitement	plein traitement
3 déc. 2013	4 déc. 2012 au 3 déc. 2013	89 jours à plein traitement + 8 jours à demi-traitement	plein traitement

Ainsi, le fonctionnaire a droit, au total, sur une année médicale mobile en cas de congés de maladie continus ou fractionnés, et sous réserve de l'application du jour de carence (voir ci-après), à :

– 90 jours à plein traitement

– 270 jours à demi-traitement (22).

Sur la période de référence déterminée, ne sont pris en compte que les congés de même nature, à savoir les jours de congés de maladie ordinaire. Ainsi, par exemple, le fait d'avoir bénéficié d'une période de congé de longue maladie à plein traitement ne viendra pas diminuer les droits à congé de maladie ordinaire à plein traitement.

Les accessoires du traitement

Le fonctionnaire conserve en outre ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

S'agissant de la nouvelle bonification indiciaire, son bénéfice est maintenu au fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire dans les mêmes proportions que son traitement, c'est-à-dire soit intégralement, soit pour moitié (24).

Le régime indemnitaire

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 (25) prévoit, pour la fonction publique de l'État, le maintien des primes et indemnités dans les mêmes conditions que le traitement durant certains congés, et notamment pendant les congés de maladie ordinaire, sous réserve de l'application du jour de carence (26).

Ce dispositif de maintien des primes n'a pas été transposé dans la fonction publique territoriale.

Ni l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 qui assure aux fonctionnaires territoriaux le maintien des seuls éléments obligatoires de la rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement), ni aucune autre disposition statutaire n'apportent de précision quant au sort du régime indemnitaire en cas de maladie.

Une réponse ministérielle a ainsi relevé que le maintien du régime indemnitaire pendant une période de congé de maladie ne constitue pas un droit pour l'agent, puisque les dispositions statutaires ne prévoient aucune garantie en ce sens. Toutefois, un tel maintien peut être envisagé, dans la mesure où il constitue une pratique favorable aux agents. Des réserves peuvent alors être émises s'agissant de certaines indemnités, dès lors que les textes les régissant fixent des conditions liées à l'exercice effectif des fonctions ou à la compensation de sujétions pour leur versement (QE n°13338 du 3 mars 2003, J.O. A.N. (Q), 21 avril 2003).

Une distinction peut en effet être opérée entre les différents types d'indemnités selon qu'il s'agit de :

– **primes et indemnités forfaitaires**, qui peuvent être liées notamment au grade ou à la qualification professionnelle,

– **primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions** et qui sont versées en contrepartie du service fait (27). Dans ce cas, la collectivité peut plus particulièrement fixer un système de modulation pour ces primes en cas d'absence pour congé de maladie.

On notera toutefois que l'application de cette distinction n'est pas toujours aisée,

Cas particuliers

FONCTIONNAIRE À TEMPS PARTIEL
(art. 9 du décret n°2004-777 du 29 juil. 2004)

• La rémunération du fonctionnaire placé, durant une période de travail à temps partiel, en congé de maladie ordinaire évolue dans les mêmes proportions que la rémunération des agents à temps plein.

Exemple :
Un fonctionnaire exerçant à temps partiel à 80 % en congé de maladie ordinaire durant quatre mois consécutifs.
Les 3 premiers mois de congé de maladie sont rémunérés à plein traitement, soit 6/7es de traitement ; le 4e mois est rémunéré à demi-traitement, soit la moitié de 6/7es.

• Si le fonctionnaire demeure en congé de maladie à l'issue de la période de travail à temps partiel accordée, il recouvre alors les droits d'un agent à temps plein.

FONCTIONNAIRE SUSPENDU

• Le fonctionnaire suspendu étant maintenu en position d'activité, il dispose dès lors du droit à congé en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu.

• Il bénéficie de la rémunération afférant au congé de maladie.

• Le fait de le placer en congé de maladie met nécessairement fin à la mesure de suspension, qui pourra être reprise à l'issue du congé, si les conditions sont toujours remplies (23).

(22) En application des règles issues de la comptabilité publique, chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours (décret n°62-765 du 6 juillet 1962). Aussi, les fonctionnaires ne perçoivent que 360 trentièmes pour une année entière.

(23) Conseil d'État, 26 juillet 2011, req. n°343837 ; Conseil d'État, 22 février 2006, req. nos 279756 et 281134.

(24) Article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale.

(25) Décret du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

(26) Des aménagements à ce principe sont toutefois prévus pour certaines primes et indemnités, notamment l'application de dispositions spécifiques prévoyant leur modulation ou leur suspension dans certains cas, ou encore l'absence d'acquisition de droits au titre de certains éléments non forfaitaires du régime indemnitaire, tels que les IHTS.

(27) On citera par exemple l'indemnité spéciale de fonctions de la police municipale et les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

notamment lorsque les textes ne permettent pas de trancher de manière évidente sur la nature de la prime en cause.

Il convient de se référer en premier lieu aux textes instituant les primes et indemnités qui peuvent, le cas échéant, fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant certains congés. La collectivité est alors tenue d'appliquer des restrictions au moins aussi sévères, puisqu'elle ne peut instaurer un régime plus favorable que le régime de référence en vertu du principe de parité.

Dans tous les cas, il appartient à l'organe délibérant de fixer le régime applicable dans la collectivité, dans le cadre fixé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret du 6 septembre 1991 (28).

La délibération peut s'appuyer sur les dispositions du décret du 26 août 2010 précité applicable aux fonctionnaires de l'État, à titre de référence. La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a en effet précisé les conditions d'application de ces dispositions aux agents territoriaux, en rappelant qu'*« en vertu du principe de parité et sous réserve du contrôle de légalité, l'assemblée délibérante peut prévoir le maintien du régime indemnitaire aux agents durant certains congés, notamment de maladie ordinaire, en s'appuyant sur les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 »* (29).

Par ailleurs, le pouvoir de moduler le régime indemnitaire selon les absences du fonctionnaire doit être concilié avec le principe d'égalité. Ainsi, lorsque l'administration décide de maintenir le bénéfice d'une prime ou d'une indemnité à un agent placé en congé de maladie, tous les agents placés dans une situation similaire doivent bénéficier de la même mesure, sauf motif d'intérêt général justifiant une différence de traitement (30). Le Conseil d'État a par exemple considéré que la surcharge de travail imposée aux collègues du service du fait de l'absence liée au congé de maladie pouvait constituer un motif d'intérêt général justifiant une telle différence de traitement entre agents (31).

Les frais de transport domicile-travail

La prise en charge partielle par l'employeur des titres d'abonnement aux transports publics pour les déplacements domicile-lieu de travail est suspendue durant tout mois calendaire intégralement couvert par une période de congé de maladie ordinaire (32).

Le jour de carence

La loi de finances pour 2012 (voir l'encadré ci-dessous) a instauré un délai de carence applicable à la rémunération des agents publics (33) en congé de maladie, à compter du 1er janvier 2012. Le fonctionnaire ne perçoit ainsi pas de rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire, que celui-ci soit rémunéré à plein ou à demi-traitement.

Une circulaire du 24 février 2012 a néanmoins précisé que le délai de carence ne s'applique pas à la prolongation d'un arrêt de travail. Est considéré comme prolongation, tout arrêt de travail succédant directement à l'arrêt de travail initial. Cette circulaire recommande par ailleurs aux employeurs de ne pas appliquer le jour de carence une seconde fois à l'agent à nouveau placé en arrêt de travail après avoir repris ses fonctions, pour 48 heures au plus, après un premier arrêt.

Lorsque l'arrêt de travail est lié à une « affection de longue durée » (au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale), le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois, à l'occasion du premier congé de maladie.

De manière générale, si le jour de carence n'est pas rémunéré, il a en revanche le même effet sur la carrière que les autres jours de maladie : il doit être considéré comme se rattachant à la position d'activité pour les fonctionnaires, et à ce titre, il est pris en compte pour l'appréciation des durées de service et de l'ancienneté requise pour les avancements et la promotion.

S'agissant des effets sur la rémunération, le jour de carence doit être décompté

Art. 105 de la loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011

« Hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé ».

(28) Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
Pour plus de précisions s'agissant de la modulation individuelle du régime indemnitaire, se reporter au numéro des *IAJ* d'août 2006.

(29) Site internet *collectivites-locales.gouv.fr* : « Maintien du régime indemnitaire dans certaines situations de congés - Octobre 2010 ».

(30) Conseil d'État, 18 novembre 2011, req. n° 344563.

(31) Conseil d'État, 22 février 2010, req. n° 311290.

(32) Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

(33) Sont concernés par cette mesure tous les agents publics, les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, qu'ils relèvent du régime spécial ou du régime général de sécurité sociale, mais aussi l'ensemble des agents publics non titulaires régis par les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988.
Ces dispositions ont été commentées dans les numéros des *IAJ* de janvier 2012 et de mars 2012.

des droits à congé de maladie rémunéré à plein ou à demi-traitement dont dispose l'agent. A titre d'exemple, un fonctionnaire en congé de maladie ordinaire pour une période continue de trois mois ne percevra que 89 jours à plein traitement sur une année médicale.

L'assiette de la retenue, calculée selon la règle du trentième, porte sur les éléments de rémunération qui auraient dû être servis à l'agent au titre de cette journée, à savoir :

– le traitement indiciaire ;

– les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement, y compris l'indemnité de résidence (à l'exclusion de la GIPA) ;

– les primes et indemnités versées aux fonctionnaires, à l'exclusion des éléments (indemnités représentatives de frais, heures supplémentaires, indemnités impliquant un service fait, avantages en nature…) qui ne se rattachent pas au jour de carence ;

– la nouvelle bonification indiciaire ;

– les majorations et indexations outremer.

En revanche, le supplément familial de traitement est versé en totalité.

Enfin, le fonctionnaire ne peut acquérir durant ce jour de carence de droits au titre de primes ou indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ou qui sont liées à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail.

On indiquera toutefois que l'abrogation de la journée de carence dans la fonction publique a été annoncée par le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique ; cette mesure devrait être proposée dans le cadre du projet de loi de finances pour 2014 (34).

Les prestations de sécurité sociale

À la rémunération statutaire s'ajoutent, le cas échéant, les prestations prévues par le régime de sécurité sociale dont relève le fonctionnaire (35).

Les prestations prévues par le régime spécial de sécurité sociale

L'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 indique que les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de sécurité sociale. Le code de la sécurité sociale pose par ailleurs le principe selon lequel le niveau de protection sociale accordé par ces régimes doit être équivalent à celui garanti par le régime général.

Le décret n°60-58 du 11 janvier 1960 (36) organise, notamment en matière d'assurance maladie, le régime de protection sociale applicable aux fonctionnaires territoriaux affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Il est rappelé que relèvent du régime spécial les fonctionnaires remplissant les conditions de seuil d'affiliation déterminées par la CNRACL, c'est-à-dire nommés dans des emplois correspondant à un nombre minimum d'heures de travail hebdomadaire (37).

La rémunération doit être combinée avec les prestations de sécurité sociale

Ces dispositions réglementaires complètent la protection statutaire prévue par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 en garantissant aux fonctionnaires, en cas

Code de la sécurité sociale

Art. L. 711-1

Parmi celles jouissant déjà d'un régime spécial le 6 octobre 1945, demeurent provisoirement soumises à une organisation spéciale de sécurité sociale, les branches d'activités ou entreprises énumérées par un décret en Conseil d'État.

Des décrets établissent pour chaque branche d'activité ou entreprises mentionnées à l'alinéa précédent une organisation de sécurité sociale dotée de l'ensemble des attributions définies à l'article L. 111-1. Cette organisation peut comporter l'intervention de l'organisation générale de la sécurité sociale pour une partie des prestations.

Art. L. 712-1

Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 712-11-1, les fonctionnaires en activité, soumis au statut général, et les magistrats de l'ordre judiciaire bénéficient, ainsi que leur famille, dans le cas de maladie, maternité, invalidité et décès, de prestations au moins égales à celles qui résultent de la législation relative au régime général de sécurité sociale.

Art. R. 711-17

L'organisation spéciale de sécurité sociale prévue à l'article L. 711-1 assure aux travailleurs des branches d'activités ou entreprises mentionnées à l'article R. 711-1, pour l'ensemble des prestations de chaque risque, des prestations équivalentes aux prestations du régime général de sécurité sociale.

(34) QE n°9390 du 13 novembre 2012, *J.O. A.N*, 12 mars 2013 ; QE n°7547 du 23 octobre 2012, *J.O. A.N.*, 2 avril 2013.

(35) Se reporter au dossier consacré aux régimes de sécurité sociale des agents territoriaux dans le numéro des *IAJ* de mai 2004.

(36) Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements public n'ayant pas le caractère industriel et commercial.
Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre défini par l'article L. 417-1 du code des communes qui pose le principe d'une organisation de sécurité sociale spécifique aux communes, et dont les dispositions ont été maintenues en vigueur et étendues à l'ensemble des collectivités territoriales et établis-sements en relevant, en vertu de l'article 119 III de la loi du 26 janvier 1984.

(37) Sont affiliés au régime spécial de la CNRACL, réglementé par le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, les fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet ou ceux occupant un ou plusieurs emploi(s) à temps non complet pour une durée totale de service au moins égale à 28 heures par semaine. Des seuils d'affiliation spécifiques existent pour certains cadres d'emplois de la filière culturelle.

d'indisponibilité physique, des prestations au moins équivalentes à celles prévues par le régime général de sécurité sociale. Ces prestations recouvrent, outre les prestations en nature (38) qui sont directement servies par la caisse primaire d'assurance maladie, des prestations en espèces liquidées et payées par la collectivité ou l'établissement dont relève l'agent (39).

S'agissant des prestations en espèces, les fonctionnaires relevant du régime spécial sont susceptibles d'avoir droit à une indemnisation en cas de maladie en complément des prestations statutaires perçues. En effet, l'article 4 du décret du 11 janvier 1960 prévoit le versement d'indemnités journalières lorsque l'agent bénéficie dans le cadre de son congé de maladie d'avantages statutaires (rémunération maintenue) inférieurs au montant des prestations en espèces de l'assurance maladie.

Ainsi, lorsque le montant du demi-traitement maintenu pendant le congé de maladie ordinaire est inférieur à celui de l'indemnité journalière de référence, l'agent a droit à des prestations en espèces, égales à la différence entre ces deux montants et communément désignées « indemnité différentielle » ou « indemnité de coordination ». Cela lui assure, au total, une somme équivalente au montant des indemnités journalières. Concrètement, cela ne peut concerner que le fonctionnaire rémunéré à demi-traitement, parent d'au moins trois enfants et dont l'arrêt court depuis plus de trente jours.

L'indemnité journalière de référence servie aux fonctionnaires du régime spécial est déterminée comme présenté dans le tableau ci-dessous.

L'octroi de ces prestations suppose l'examen des conditions d'ouverture des droits, telles qu'elles sont fixées par le code de la sécurité sociale. Il appartient donc à l'employeur de s'assurer au préalable que le fonctionnaire, placé en arrêt de travail pour raison de santé, réunit les conditions de durée d'immatriculation et d'emploi prévues pour les agents relevant du régime général (se reporter à l'encadré page 11 dans la partie relative aux agents relevant du régime général).

On rappellera en outre que ces prestations bénéficient également aux fonctionnaires stagiaires, par renvoi figurant à l'article 2 du décret n°77-812 du 13 juillet 1977.

En tout état de cause, les fonctionnaires relevant du régime spécial ne peuvent percevoir un nombre d'indemnités journalières dépassant le plafond fixé pour les assurés du régime général. En effet, les dispositions applicables limitent le nombre d'indemnités journalières à 360 par période maximale de trois ans, sauf affection de longue durée reconnue par la caisse primaire d'assurance maladie (41). On citera par exemple le cas d'un agent ayant bénéficié d'un congé de maladie ordinaire d'une durée d'un an et qui reprendrait ses fonctions pendant six mois ; s'il bénéficie d'un nouveau congé de maladie ordinaire de six mois, il ne pourra prétendre, durant ce second congé, aux indemnités journalières, sauf si une affection de longue durée est reconnue.

Les prestations prévues par le régime général de sécurité sociale

Les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est inférieure aux seuils d'affiliation fixés par la CNRACL (42) relèvent du régime général de la sécurité sociale notamment pour le risque maladie. Ils bénéficient, en matière de protection sociale, des mécanismes prévus par le chapitre IV du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet et par le code de la sécurité sociale.

Les prestations en espèces qui leur sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie viennent, selon le cas, soit en déduction, soit en complément de la

Indemnité journalière (IJ) de référence servie aux fonctionnaires relevant du régime spécial

Fonctionnaires ayant moins de 3 enfants à charge	50 % du traitement et de l'indemnité de résidence + 100 % du SFT	**Plafond du montant des IJ, hors SFT (40) :** 1/730e de 1,8 fois le SMIC annuel
Fonctionnaires ayant au moins 3 enfants à charge	– **du 1er au 30e jour d'indemnisation :** 50 % du traitement et de l'indemnité de résidence + 100 % du SFT	**Plafond du montant des IJ, hors SFT (40) :** 1/730e de 1,8 fois le SMIC annuel
	– **à partir du 31e jour d'indemnisation :** 2/3 du traitement et de l'indemnité de résidence + 100 % du SFT	**Plafond du montant des IJ, hors SFT (40) :** 1/547,5e de 1,8 fois le SMIC

(38) Ces prestations, qui correspondent à des remboursements de frais médicaux engagés par les agents, notamment en matière de consultations de praticiens, de soins et de pharmacie, sont servies dans les conditions prévues par le régime général (art. 8 du décret du 11 janvier 1960).

(39) Pour de plus amples précisions, se reporter au dossier relatif au versement des indemnités journalières de maladie aux fonctionnaires territoriaux dans le numéro des *IAJ* d'avril 2001.

(40) Plafonds prévus par l'art. R.323-9 du code de la sécurité sociale et applicables aux arrêts de travail débutant à partir du 1er janvier 2012.

(41) Articles L. 323-1, L. 324-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale.

rémunération statutaire allouée par la collectivité ou l'établissement. On peut ainsi présenter les hypothèses de coordination entre ces deux types de prestations de la manière suivante :

– les indemnités journalières à la charge du régime général viennent en déduction de la rémunération statutaire, c'est-à-dire du plein ou du demi-traitement maintenu à l'agent pendant son congé de maladie ordinaire, lorsque leur montant est inférieur à celle-ci ;

– les indemnités journalières complètent la rémunération statutaire, lorsque leur montant est supérieur.

On relèvera ainsi qu'à la différence du fonctionnaire relevant du régime spécial, le fonctionnaire relevant du régime général bénéficie systématiquement (s'il remplit les conditions) des indemnités journalières dès lors qu'il est en congé de maladie ordinaire.

Les prestations en espèces sont en principe versées directement à l'agent par la caisse d'assurance maladie. Toutefois, l'employeur peut être subrogé dans les droits de l'intéressé lorsqu'une rémunération est maintenue en vertu des dispositions statutaires (43), dès lors que cette rémunération est supérieure ou égale au montant des indemnités journalières. Le mécanisme de la subrogation permet en effet à la collectivité de percevoir les indemnités journalières en lieu et place de l'agent, tout en versant à ce dernier la rémunération statutaire dont le montant est au moins aussi élevé.

On rappellera que les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ne sont dues qu'à partir du 4e jour d'incapacité de travail. Comme indiqué précédemment, elles peuvent être allouées à hauteur d'un nombre maximum de 360 sur une même période de trois années, à l'exception des agents pour lesquels une affection de longue durée a été reconnue. Les conditions d'ouverture des droits aux prestations, telles que fixées par l'article R. 313-3 du code la sécurité sociale, sont présentées dans le tableau ci-dessus.

Les conditions d'ouverture des droits aux prestations de sécurité sociale
(art. R. 313-3 du code la sécurité sociale)

Les indemnités journalières ne sont versées qu'à partir du 4e jour d'incapacité de travail continue

Conditions applicables pendant les **6 premiers mois** d'interruption de travail	• avoir, pendant les 6 mois civils précédents, cotisé au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, sur une rémunération au moins égale à 1015 fois la valeur du SMIC horaire **soit** • avoir, pendant les 3 mois civils ou les 90 jours précédents, travaillé au moins 200 heures
Conditions applicables **au-delà du 6e mois** d'interruption continue de travail	• compter au moins 12 mois d'immatriculation **et** • soit avoir cotisé au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, sur une rémunération au moins égale à 2030 fois la valeur du SMIC horaire pendant les 12 mois civils précédents, dont au moins 1015 fois cette valeur pendant les 6 premiers mois • soit avoir, au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédents, travaillé au moins 800 heures, dont 200 heures au moins au cours des 3 premiers mois

Les droits et obligations pendant un congé de maladie ordinaire

Les obligations

Le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire demeure en position d'activité, et par suite, reste soumis aux obligations posées par le statut général. Il doit en outre respecter les obligations spécifiques aux agents en congé de maladie fixées par le décret du 30 juillet 1987, ci-après rappelées.

Le fonctionnaire peut faire l'objet d'un contrôle médical

Se soumettre aux visites et contrôles

Aux termes de l'article 15 du décret du 30 juillet 1987, l'autorité territoriale peut mettre en place à tout moment une procédure de contrôle médical pour s'assurer du bien-fondé du congé de maladie ordinaire accordé.

Le contrôle médical repose sur l'organisation d'une contre-visite effectuée par un médecin agréé pendant le congé de maladie.

Le caractère obligatoire du contrôle médical impose au fonctionnaire de se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite (44). Le juge administratif a par ailleurs admis que le refus de se conformer à cette obligation pouvait également justifier une sanction disciplinaire (45). Pour que ces mesures soient mises en œuvre,

(42) Article 107 de loi du 26 janvier 1984.

(43) Article 38 du décret du 20 mars 1991 ; article R. 323-11 du code de la sécurité sociale.

(44) L'article 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 pose le même principe pour les fonctionnaires relevant du régime général.

(45) Conseil d'État, 6 octobre 1965, Durand ; Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 septembre 2008, req. n°06BX00289.

l'administration doit démontrer que l'agent s'est volontai-rement soustrait au contrôle. Le juge a ainsi précisé qu'était établie la soustraction volontaire au contrôle médical lorsque les convocations n'ont pu parvenir à l'agent en raison de sa propre négligence, à défaut d'avoir mentionné l'adresse à laquelle il se trouvait durant son congé de maladie (Conseil d'État, 24 octobre 1990, req. n°78592 ; Cour administrative d'appel de Nancy, 30 mars 2006, req. n°03NC00187).

En outre, le comité médical compétent peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

Il est enfin rappelé que les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale sont soumis à un double régime de contrôle puisqu'ils sont susceptibles d'être contrôlés non seulement en application des dispositions statutaires, mais aussi dans le cadre du contrôle prévu par le régime général (par la caisse d'assurance maladie).

Cesser tout travail rémunéré

S'agissant des congés de longue maladie et de longue durée, l'article 28 du décret du 30 juillet 1987 dispose que le fonctionnaire doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation. Une réponse ministérielle a indiqué que cette interdiction était également opposable aux fonctionnaires placés en congé de maladie ordinaire (QE (A.N.), n°14250 du 12 juin 1989), en rappelant le principe général posé par l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui prohibe l'exercice à titre professionnel de toute activité privée lucrative, sauf exception prévue par la réglementation sur les cumuls.

Le fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire doit donc cesser tout travail rémunéré pendant cette période et reste soumis aux règles applicables en matière de cumuls.

A ainsi été sanctionné un agent qui avait exercé une activité accessoire sans y être autorisé et, fait aggravant, l'a poursuivie alors qu'il était en congé de maladie ordinaire (Cour administrative d'appel de Marseille, 22 mai 2012, req. n°10MA-00611). De même, le juge administratif a validé les sanctions prononcées à l'encontre d'un fonctionnaire qui a travaillé chez une personne privée, faisant présumer une activité professionnelle, alors qu'il était en congé de maladie (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 29 décembre 2005, req. n°02BX00165), ou encore d'un agent en position de congé maladie ayant exercé à son domicile l'activité rémunérée de voyante (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 28 septembre 2010, req. n° 09BX02450).

Toutefois, le juge a invalidé la sanction prise à l'encontre d'un fonctionnaire qui, lors d'une contre-visite à laquelle il ne s'est pas opposé, effectuait des travaux de maçonnerie à son domicile, activité non rémunérée, alors que la collectivité n'avait pas contesté le bien-fondé du congé accordé (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 mai 2008, req. n°06BX02464).

Le régime disciplinaire applicable

Le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire reste soumis au régime disciplinaire des fonctionnaires en exercice. Sa situation ne fait pas obstacle à l'engagement ou à la poursuite de la procédure dont il est l'objet. La sanction disciplinaire peut être appliquée alors même qu'il se trouve en congé de maladie, sous réserve qu'il ne soit pas irresponsable de ses actes (46).

Des faits commis durant le congé de maladie peuvent par ailleurs eux-mêmes être sanctionnés (47).

On rappellera enfin que, si le fonctionnaire suspendu a droit au congé de maladie, l'octroi de ce congé met nécessairement fin à la mesure de suspension, qui pourra être reprise à l'issue du congé, si les conditions sont toujours remplies (48) (voir l'encadré p. 7).

Les droits

Le fonctionnaire en congé de maladie conserve, outre des droits à rémunération précédemment évoqués, les garanties attachées à la position d'activité, qu'il s'agisse de son déroulement de carrière ou de ses congés. Mais les congés de maladie emportent dans certains cas des incidences sur sa situation.

La carrière

• Le stage

Aux termes du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, la prise de congés rémunérés ou non, autres que les congés annuels et les autorisations d'absence, peut emporter des effets sur la durée de stage. Ainsi, un fonctionnaire qui a bénéficié au cours de cette période de congés de maladie ordinaire d'une durée totale supérieure au 10e de la durée normale de stage à laquelle il est astreint (soit 36 jours pour un stage d'un an), voit la durée de son stage prolongée et la date de sa titularisation reportée du nombre de jours de maladie intervenus au-delà de cette « franchise » (49).

Le fait que le congé de maladie ordinaire soit accordé alors que l'agent a la qualité de fonctionnaire stagiaire peut par ailleurs avoir des incidences sur le déroulement de la carrière et sur la situation à l'issue du stage, en cas d'inaptitude physique à la reprise.

(46) Conseil d'État, 11 mars 1992, req. n° 88306 ; Cour administrative d'appel de Nancy, 24 juin 2002, M. J., req. n° 98NC02599.

(47) Conseil d'État, 11 mai 1979, M. Dupouy, req. n° 2499.

(48) Conseil d'État, 26 juillet 2011, req. n° 343837.

(49) Se reporter au dossier consacré à la durée du stage dans la FPT dans le numéro des *IAJ* de mars 2013.

• L'avancement et la notation

L'article 30 du décret du 30 juillet 1987 prévoit que le temps passé en congé de maladie ordinaire (50) *« est valable pour l'avancement à l'ancienneté et entre en ligne de compte dans le minimum de temps valable pour pouvoir prétendre au grade supérieur »*. Les périodes de congé de maladie ne doivent donc pas être retranchées du temps de service requis pour l'avancement d'échelon, de grade et la promotion dans un cadre d'emplois supérieur (51). Pour les fonctionnaires stagiaires, les périodes de congé de maladie avec traitement sont prises en compte pour l'avancement, à l'exception de celles accordées durant une prorogation de stage, dans la mesure où la prorogation elle-même ne compte pas pour l'avancement (52).

De plus, les fonctionnaires en congé de maladie conservent leurs droits à avancement, ceux-ci étant liés à la position d'activité. Est ainsi garanti leur droit à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade, que cet avancement soit prononcé au choix ou à l'ancienneté (53). Le seul fait qu'un fonctionnaire soit placé en congé de maladie ne suffit pas à le priver par principe du droit à être inscrit à un tableau d'avancement ; il incombe à l'autorité territoriale de procéder à un examen du cas individuel de chaque agent, en ce qui concerne, notamment, son aptitude physique à occuper les emplois correspondant au grade supérieur (54).

S'agissant de la notation et de l'évaluation, les fonctionnaires bénéficiant, ou ayant bénéficié, de congés de maladie ordinaire au cours de l'année de référence, conservent leur droit à être notés. Ils disposent dans ce cadre des mêmes droits, comme celui de pouvoir émettre des vœux (55).

Toutefois, la notation est subordonnée à la présence effective de l'agent pendant une durée suffisante au cours de l'année pour pouvoir apprécier sa valeur professionnelle et sa manière de servir. Un fonctionnaire absent du service pendant toute l'année ne peut ainsi être noté, et ne peut alors se voir maintenir la dernière notation annuelle attribuée (Conseil d'État, 5 février 1975, req. n°92802). Le juge administratif a dans ce cadre indiqué qu'il convient d'apprécier, au cas par cas, si la durée de présence effective est suffisante pour permettre la notation, en tenant compte notamment de la nature des fonctions exercées par l'agent (Conseil d'État, 3 septembre 2007, req. n°284954).

On ajoutera enfin que les absences pour cause de maladie ne sauraient constituer un critère d'évaluation et de notation (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 1er décembre 1997, req. n° 95BX00498).

• La formation, les concours et examens

Les périodes de congé de maladie ordinaire sont prises en compte pour l'appréciation des droits à formation, comme par exemple pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les dispositions statutaires ne précisent pas comment concilier les périodes de formation avec l'octroi de congés de maladie. Dans un cas d'espèce (56), le juge administratif a néanmoins confirmé la sanction infligée à un fonctionnaire qui avait assisté à des journées de formation, dans le cadre de la préparation à un concours, alors qu'il se trouvait en congé de maladie. Dans cet arrêt, rappelant que le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire se trouve *« dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions »* (art. 57 de la loi du 26 janvier 1984), et que le temps de formation est quant à lui considéré comme du temps passé dans le service, le juge conclut que l'intéressé était en position d'activité et non de service, et ne pouvait suivre une formation pendant ledit congé.

On précisera que le Conseil d'État a au contraire admis la possibilité pour un fonctionnaire en congé de maladie de s'inscrire et de participer à un concours ou à un examen professionnel, en l'absence de contre-indication médicale relative aux épreuves (57).

• La retraite

Les périodes de congé de maladie ordinaire octroyées, y compris pendant une période de prorogation de stage pour insuffisance professionnelle, comptent pour la détermination du droit à la retraite.

Les congés et la récupération du temps de travail

• Les congés annuels

Les périodes de congé de maladie ordinaire, à l'instar des autres congés de maladie rémunérés, sont considérées comme service accompli pour l'ouverture de droits à congés annuels (art. 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux).

En principe, les congés annuels sont acquis au titre d'une année civile et les dispositions du décret du 26 novembre 1985 précité ne prévoient le report des droits acquis sur l'année suivante que sur autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale, sans apporter de distinction s'agissant des agents en congé de maladie.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas conformes au droit communautaire, et plus particulièrement à une directive de

(50) Le principe vaut pour tous les congés pour raison de santé énumérés par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

(51) Circulaire du 13 mars 2006, 1re partie II, n°13.

(52) Articles 7 et 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

(53) Conseil d'État, 17 octobre 1990, req. n°73922.

(54) Conseil d'État, 23 juin 1972, req. n°81593 ; Conseil d'État, 10 juillet 1996, req. n°147553 ; Cour administrative d'appel de Marseille, 28 septembre 2004, req. n°00MA00380.

(55) Tribunal administratif de Versailles, 10 mai 2004, req. n°0005145.

(56) Tribunal administratif de Nice, 5 février 2010, req. n°0703312.

(57) Conseil d'État, 2 juillet 2007, CNFPT c/M. G.-C., req. n° 271949.

2003 relative à l'aménagement du temps de travail (58), qui fixe les garanties en matière d'exercice du droit à congés annuels. Le juge européen a en effet interprété ces dispositions et précisé des conditions spécifiques de report des congés annuels non pris pour raison de santé, en dégageant plusieurs principes :

– les réglementations nationales ne peuvent prévoir la perte, à l'issue de la période de référence ou même d'une période de report, du droit à congé annuel d'un travailleur dans l'impossibilité d'exercer ce droit en raison d'absences pour maladie (CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06),

– le report des congés annuels non pris n'est pas illimité ; dans un arrêt du 22 novembre 2011 (59), la Cour de justice de l'Union européenne a admis la possibilité de fixer une période maximale de report qui doit néanmoins, par sa durée, dépasser substantiellement la durée de la période de référence à laquelle elle se rattache ; a ainsi été jugée conforme une période de report des congés annuels de quinze mois au-delà de laquelle s'éteint le droit au congé.

Une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels invite les employeurs territoriaux à tenir compte de cette jurisprudence et à accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.

Une évolution des dispositions statutaires, notamment du décret du 26 novembre 1985, s'avère par conséquent nécessaire pour prendre en compte le principe d'automaticité du report et préciser sa durée maximale, comme annoncé par le ministère de la fonction publique (QE (S), n° 20075 du 15 septembre 2011) (60).

Par ailleurs, il est également rappelé un revirement de jurisprudence s'agissant des droits d'un agent qui tomberait malade pendant une période de congés annuels. Dans un arrêt du 29 décembre 2004 (req. n° 262006), le Conseil d'État avait indiqué que si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé maladie d'apprécier si l'intérêt du service ne s'oppose pas à son octroi, au regard des conséquences qu'aurait le report du congé annuel en cours. Toutefois, le juge européen est venu contredire une telle position. En effet, la CJUE a consacré le droit pour un travailleur à reporter une période de congé annuel fixée au préalable lorsqu'elle coïncide avec une période d'inaptitude physique (CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11 (61)).

Un droit au report des congés annuels se dégage progressivement

Au terme du congé de maladie, le congé annuel non pris peut être posé, dans la limite des nécessités de service :

– soit immédiatement à la suite du congé de maladie, aucune disposition n'obligeant l'agent à reprendre ses fonctions après un congé de maladie pour pouvoir bénéficier d'un congé annuel (62),

– soit à une période ultérieure.

L'interruption du congé annuel par un congé de maladie ordinaire est prévue lorsque le congé annuel est pris au titre du compte épargne-temps (art. 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

On indiquera enfin que les fonctionnaires disposant d'un compte épargne-temps peuvent y placer les congés annuels non pris, sous certaines conditions tenant notamment à l'utilisation d'un nombre minimum de vingt jours de congés pendant l'année de référence.

• Les RTT

Les périodes passées en congé de maladie ordinaire sont exclues du décompte du temps de travail servant au calcul du nombre de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT). Ce principe a été posé par l'article 115 de la loi de finances pour 2011, mettant ainsi un terme aux incertitudes soulevées par une jurisprudence jusque-là hésitante sur ce point (63).

Pour mémoire, l'acquisition de jours ARTT est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et vise à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent donc à due proportion le nombre de jours ARTT accordés. Une circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 précise les modalités d'application de ce dispositif (voir l'exemple donné en encadré page suivante).

(58) Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (NOR: 303L0088).

(59) CJUE, 22 novembre 2011, aff. C-214/10 ; cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* de décembre 2011.
On signalera également un autre arrêt de la CJUE du 3 mai 2012 (affaire C-337/10) indiquant qu'une période maximale de report de 9 mois, pour une période de référence de 12 mois, n'était pas conforme à la réglementation (cf. commentaires dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2012).

(60) Le juge administratif a déjà eu l'occasion de souligner le défaut de conformité des dispositions nationales avec la directive de 2003 (Conseil d'État, 26 oct. 2012, req. n°346648).

(61) Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* de novembre 2012.

(62) Conseil d'État, 22 juillet 1977, req. n°03771.
On précisera toutefois que, selon la circulaire du 13 mars 2006, le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire pendant douze mois consécutifs ne pourra prendre un congé annuel que s'il a été au préalable reconnu apte à reprendre ses fonctions (1re partie, n° 15.2).

(63) Article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ; pour plus de détails, se reporter aux dossiers des *IAJ* de février 2011 et mars 2012.

La fin des congés de maladie ordinaire

La situation du fonctionnaire à l'issue d'un congé de maladie ordinaire varie selon qu'il relève du régime spécial ou du régime général, selon qu'il est titulaire ou stagiaire, et selon son aptitude physique. En effet, les dispositions statutaires prévoient différentes modalités de reprise, compte tenu des éventuelles réserves émises quant à son aptitude, et lui offrent des garanties en cas d'inaptitude physique. De manière générale, elles visent à privilégier le maintien dans l'emploi et imposent un certain nombre d'obligations à l'employeur pour tendre vers cet objectif.

En cas de contestation liée à la réintégration à l'issue du congé, le comité médical départemental peut être saisi par l'autorité territoriale ou l'agent lui-même (64).

L'aptitude à la reprise

Au terme d'un congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire physiquement apte peut reprendre ses fonctions, sans formalité particulière en principe. L'article 17 du décret du 30 juillet 1987 subordonne toutefois la reprise à un avis favorable du comité médical départemental lorsque l'intéressé a obtenu douze mois consécutifs de congé ; cet avis lie l'autorité territoriale.

Le remplacement du fonctionnaire en congé de maladie ordinaire

L'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 autorise de manière dérogatoire le recrutement d'agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires indisponibles en raison d'un congé de maladie.

Les contrats établis dans ce cadre sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire à remplacer.

On notera que le code du travail prévoit une visite de pré-reprise organisée par le médecin du travail pour les salariés en arrêt de travail pour une durée de plus de trois mois, ainsi qu'un examen de reprise du travail après une absence d'au moins trente jours pour cause de maladie (65). Ces dispositions ne sont pas transposables aux fonctionnaires territoriaux en application de l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 (66), et n'ont pas non plus été reprises dans le statut. Toutefois, les collectivités ont la possibilité de mettre en place des procédures de contrôle et de suivi médical similaires dans la mesure où elles peuvent vérifier l'aptitude physique à tout moment.

Différentes situations doivent être envisagées lorsque le fonctionnaire peut reprendre une activité professionnelle à l'issue du congé de maladie ordinaire.

Exemple de réduction des jours d'ARTT en cas de congé de maladie ordinaire

Soit un fonctionnaire, occupant un emploi à temps complet, dont la durée de travail hebdomadaire est de 36 heures. Il ouvre droit en principe à 6 jours d'ARTT dans sa collectivité.

1RE ÉTAPE ··⁘ Déterminer le nombre annuel de jours ouvrables

Le décompte du temps de travail annuel s'exprime en nombre de jours ouvrables pour une année civile, ainsi déterminé :

Nombre de jours ouvrables = 365 jours − 104 jours de repos hebdomadaire − 25 jours de congés annuels − 8 jours fériés

soit **228 jours ouvrables**.

2E ÉTAPE ··⁘ Déterminer le quotient de réduction

Il s'agit de déterminer le nombre de jours ouvrés à partir duquel un jour d'ARTT est en principe acquis. Le calcul se présente comme suit :

$$\text{Quotient de réduction} = \frac{\text{nombre de jours ouvrables}}{\text{nombre de jours ARTT}} = \frac{228}{6}$$

soit **38 jours**.

3E ÉTAPE ··⁘ Déterminer le nombre de jours ARTT à défalquer

Dès que la durée des congés de maladie atteint 38 jours sur l'année civile, le crédit annuel de 6 jours ARTT est amputé d'une journée.

De la même manière, 2 journées d'ARTT seront déduites pour 76 jours d'absence, ...

(64) Article 4 du décret du 30 juillet 1987.

(65) Articles R.4624-20 et R.4624-22 du code du travail.

(66) Qui rend applicables aux fonctionnaires territoriaux certaines dispositions du code du travail.

L'aptitude aux fonctions de son grade

À la fin de son congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est dans la mesure du possible réintégré sur l'emploi précédemment occupé, ou à défaut, sur un autre emploi correspondant à son grade, lorsqu'aucune réserve n'est formulée quant à son aptitude. Dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 4 novembre 2003, il a été rappelé qu'aucune disposition ne confère au fonctionnaire le droit d'être réintégré à l'issue d'un congé de maladie dans le poste occupé lors de l'obtention de ce congé (req. n°00PA00846). L'article 39 du décret du 20 mars 1991 l'indique expressément pour les fonctionnaires relevant du régime général.

La réintégration sur le même poste n'est pas de droit

Lorsqu'un tel changement d'affectation entraîne un changement de résidence ou une modification de la situation de l'intéressé, la commission administrative paritaire doit être saisie pour avis (art. 52 de la loi du 26 janvier 1984).

Dans certains cas, l'aptitude de l'agent aux fonctions de son grade peut néanmoins être subordonnée à la mise en œuvre de conditions particulières de reprise telles qu'un aménagement du poste de travail, un changement d'affectation ou le bénéfice d'un temps partiel thérapeutique.

Le fonctionnaire reconnu apte à la reprise, soit dans le cadre d'un aménagement de son poste ou de ses conditions de travail, soit sur un nouveau poste d'affectation, est tenu de se conformer aux décisions prises par l'autorité territoriale conformément aux prescriptions médicales. Le refus de rejoindre un poste compatible avec son état de santé peut, dans certains cas, justifier l'engagement d'une procédure d'abandon de poste (67).

Enfin, l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 dispose que le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuserait sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

• L'aménagement du poste de travail

Lorsque l'état physique du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, un aménagement de poste peut s'avérer nécessaire pour mettre en adéquation le poste de travail avec l'état de santé de l'intéressé. Le comité médical doit être obligatoirement consulté préalablement aux décisions d'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires après un congé de maladie (art. 4 du décret du 30 juillet 1987).

Des recommandations peuvent être formulées quant au poste de travail (allègement de la charge de travail ou aménagement matériel du poste) ou quant aux conditions d'exercice des fonctions (aménagement des horaires, octroi de temps de repos, interdiction du port de charges, limitation de la station debout ou assise ...) (68).

• Le changement d'affectation

Lorsqu'un simple aménagement du poste n'est pas suffisant eu égard à l'état de santé de l'agent, ou est impossible au regard des nécessités du service, l'affectation dans un autre emploi du grade peut être décidée après avis de la commission administrative paritaire.

L'article 1er du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions indique que l'autorité territoriale ne peut procéder à un tel changement d'affectation après un congé de maladie qu'après avis du comité médical.

• Le temps partiel thérapeutique

Par ailleurs, les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL peuvent être autorisés à reprendre leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique en vertu de l'article 57 4°*bis* de la loi du 26 janvier 1984 (69). Celui-ci prévoit que cette modalité de reprise ne peut être accordée aux agents, à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, qu'après six mois consécutifs de congé pour une même affection.

On relèvera en revanche que les dispositions applicables aux fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale les excluent du champ d'application du temps partiel thérapeutique tel que prévu par la loi du 26 janvier 1984 (70). Ces derniers peuvent, le cas échéant, bénéficier d'un temps partiel thérapeutique sur le fondement des articles L. 323-3 et R. 323-3 du code de la sécurité sociale.

L'aptitude aux fonctions dans un autre grade ou cadre d'emplois

Lorsqu'un simple aménagement de poste ou un changement d'affectation s'avère insuffisant ou impossible à mettre en œuvre dans la collectivité, un reclassement peut être proposé.

L'article 81 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions peut être reclassé, sur sa demande, dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes. S'agissant d'un fonctionnaire déclaré inapte aux fonctions de son grade après un congé de maladie ordinaire, le comité médical doit se prononcer sur l'aptitude à exercer les fonctions d'un autre grade ou cadre d'emplois. La recherche du

(67) Se reporter au dossier relatif à l'abandon de poste paru dans le numéro des *IAJ* d'avril 2009.

(68) Pour des précisions complémentaires, se reporter au dossier relatif au reclassement pour inaptitude physique paru dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2013.

(69) Cette modalité de reprise des fonctions a été présentée dans le cadre d'un « Point bref » dans le numéro des *IAJ* de juillet 2008.

(70) Article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991.

reclassement constitue alors une obligation mise à la charge de l'employeur (71).

Un dossier a été consacré au reclassement pour inaptitude physique dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2013 auquel il conviendra de se reporter pour plus de détails.

L'inaptitude à la reprise

L'inaptitude physique temporaire

Lorsque le fonctionnaire est temporairement inapte à la reprise de ses fonctions au terme du congé de maladie ordinaire, deux situations peuvent être envisagées :

– soit le maintien en congé de maladie du fonctionnaire. Celui-ci peut solliciter le renouvellement de son congé de maladie ordinaire dans les limites prévues par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, ou bien l'octroi d'un autre type de congé (congé de longue maladie, congé de grave maladie ou dans des cas particuliers, congé de longue durée). Ces différents congés sont applicables aux fonctionnaires stagiaires, selon les mêmes conditions et modalités, par renvoi figurant à l'article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

– soit le placement en disponibilité d'office pour inaptitude physique, après avis du comité médical, lorsque le fonctionnaire est reconnu temporairement inapte à reprendre ses fonctions après épuisement du congé de maladie ordinaire, mais n'ouvre pas droit à un autre type de congé de maladie, conformément à l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il peut également être placé dans cette position statutaire lorsqu'il ne peut être procédé dans l'immédiat à son reclassement (72). Peuvent être placés en disponibilité d'office tous les fonctionnaires titulaires qu'ils occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet, qu'ils relèvent du régime spécial ou du régime général de sécurité sociale. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent quant à eux être placés dans cette position ; en cas d'inaptitude à la reprise à l'expiration d'un congé de maladie, ils peuvent bénéficier d'un congé sans traitement, après avis du comité médical (art. 10 du décret du 4 novembre 1992).

L'inaptitude physique définitive

Lorsque le comité médical se prononce au terme d'une période de congé de maladie ordinaire dans le sens d'une inaptitude physique définitive et à toutes fonctions, sans possibilité de reclassement, le fonctionnaire ne pourra en dernier recours faire l'objet que d'une décision portant radiation des cadres.

Le fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut être admis à la retraite pour invalidité (73). Cette décision peut être prononcée soit d'office par l'autorité territoriale, soit sur demande de l'intéressé. La procédure requiert la saisine de la commission de réforme, puis de la CNRACL ; le pouvoir de décision appartient à l'autorité territoriale, sous réserve d'un avis conforme de la CNRACL.

La radiation des cadres au terme du congé peut également correspondre à un licenciement pour inaptitude physique (74). Cette fin de fonctions peut intervenir dans différentes hypothèses :

– si le fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL n'a pu être admis à la retraite pour invalidité,

– s'il s'agit d'un fonctionnaire à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale, comme le prévoit l'article 41 du décret du 20 mars 1991,

– si le fonctionnaire avait encore la qualité de stagiaire, dans les conditions prévues par l'article 11 du décret du 4 novembre 1992. ■

(71) Le Conseil d'État a affirmé l'existence d'un principe général du droit, qui a été reconnu applicable aux fonctionnaires, selon lequel il appartient à l'employeur d'un salarié atteint d'une inaptitude physique définitive et médicalement constatée à occuper son emploi de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de procéder à son licenciement (CE 2 octobre 2002, req. n°227868).

(72) Article 19 du décret du 13 janvier 1986.

(73) 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. Se reporter au numéro des *IAJ* de mai 2009 pour plus de détails concernant l'admission à la retraite pour invalidité.

(74) Il pourra être utile de se reporter sur cette question au dossier relatif au licenciement pour inaptitude physique publié dans le numéro des *IAJ* de juillet 2005.

Le nouveau dispositif de formation des sapeurs-pompiers professionnels

Les cadres d'emplois de la filière sapeurs-pompiers professionnels concernés par la réforme du printemps 2012 disposent d'un nouveau dispositif réglementaire fixant les modalités de mise en œuvre des formations d'intégration et de professionnalisation.

Un arrêté du 30 septembre 2013, publié au *Journal officiel* du 5 octobre 2013, détermine le nouveau dispositif de formation applicable aux sapeurs-pompiers professionnels, à l'exception des emplois du service de santé et de secours médical.

Sont concernés les cadres d'emplois :

– des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels,

– des sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels,

– des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels,

– des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

Il fait suite à la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels intervenue en avril et mai 2012 par la publication de nouveaux statuts particuliers, ou par la modification des statuts des cadres d'emplois concernés (1). Ce nouveau dispositif de formation entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 6 octobre 2013.

Entre autres dispositions transitoires, les sapeurs-pompiers titulaires des unités de valeur et des modules permettant, avant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif, de tenir un emploi opérationnel sont réputés détenir les unités de valeur et les modules nouvellement exigés pour la tenue de cet emploi.

Par ailleurs, les candidats exerçant un emploi pour lequel ils ne détiennent pas la formation correspondante disposent d'un délai de douze mois, courant à compter du 5 octobre 2013 (date de parution de l'arrêté), pour déposer une demande de reconnaissance des attestations, titres et diplômes (RATD) ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Enfin, un délai de neuf mois (à compter de la date d'entrée en vigueur) est octroyé à l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) pour se mettre en conformité avec ce nouveau dispositif.

(1) Les numéros des *IAJ* de juin et juillet 2012 ont consacré un dossier à cette réforme.

Pour ce qui est de la réglementation antérieure, sont abrogés :

– l'arrêté du 4 janvier 2006 modifié relatif au schéma national des emplois, des activités et des formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ;

– l'arrêté du 5 janvier 2006 modifié relatif aux formations de tronc commun des sapeurs-pompiers professionnels ;

– l'arrêté du 19 décembre 2006 relatif au guide national de référence des emplois, des activités et des formations de tronc commun des sapeurs professionnels et volontaires ;

– l'arrêté du 19 décembre 2006 relatif à l'organisation des formations des officiers de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires à l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers.

Après avoir exposé les principes généraux relatifs au nouveau dispositif de formation des sapeurs-pompiers professionnels, on détaillera, pour chaque cadre d'emplois concerné, les modalités des actions d'intégration et de professionnalisation. Les procédures de reconnaissance des attestations, titres et diplômes et de validation des acquis de l'expérience seront ensuite présentées.

Les principes généraux

Pour rappel, les sapeurs-pompiers professionnels ne relèvent pas du dispositif de formation statutaire obligatoire de droit commun fixé par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008, mais d'un dispositif réglementaire spécifique.

L'article 7 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990 (2) pose le principe selon lequel la formation professionnelle tout au long de la vie des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) comprend les formations d'intégration et de professionnalisation mises en œuvre selon les conditions fixées par les statuts particuliers.

Les sapeurs-pompiers doivent ainsi suivre les formations d'intégration et de professionnalisation dès leur nomination pour exercer les missions à caractère opérationnel correspondant à leur emploi. Ils peuvent bénéficier, compte tenu de leurs qualifications antérieures, d'une dispense des formations correspondant aux qualifications déjà acquises, le cas échéant par la procédure de RATD ou celle de la VAE dans laquelle interviennent des commissions.

La durée, l'organisation et le contenu des formations sont définis par l'arrêté du 30 septembre 2013 qui s'applique à l'ensemble des cadres d'emplois de la filière, à l'exception de ceux de médecins et pharmaciens, d'infirmiers d'encadrement et d'infirmiers de SPP.

Les articles 7 et suivants de l'arrêté du 30 septembre 2013 précisent les objectifs des actions d'intégration et de professionnalisation.

Les formations d'intégration délivrées aux sapeurs-pompiers stagiaires visent à leur permettre de tenir certains emplois au sein des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Les formations de professionnalisation se déclinent sous trois types :

– les formations d'adaptation à l'emploi ayant pour objet l'acquisition des capacités nécessaires à la tenue d'un nouvel emploi, par exemple à la suite d'un avancement de grade.

– les formations de spécialités visant à l'acquisition de compétences opérationnelles et techniques dans des domaines particuliers énumérés par l'article 139 de l'arrêté.

– les formations de maintien et de perfectionnement des acquis, qui peuvent conditionner le maintien dans l'emploi, ont pour objet la préservation et l'amélioration des compétences. Les modalités et la périodicité de ces formations sont fixées, au titre du tronc commun par le président du conseil d'administration du SDIS, et, pour les spécialités, par les référentiels qui les régissent.

Enfin des formations complémentaires d'adaptation aux risques locaux peuvent, en outre, être organisées, sous l'autorité du président du conseil d'administration du SDIS et sur proposition du directeur départemental, afin de prendre en compte les risques locaux recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, après avis des instances paritaires. Ces formations ne peuvent en aucun cas se substituer aux formations de spécialités.

Les actions de formation s'inscrivent dans le cadre d'un plan départemental de formation pluriannuel définissant l'ensemble des actions de formation pour le personnel, décidé par l'autorité territoriale, après avis des instances consultatives compétentes. Un règlement de formation départemental, mis à disposition des stagiaires, complète ce plan.

Il appartient au directeur départemental des services d'incendie et de secours d'organiser le suivi individuel de la formation de chaque sapeur-pompier relevant de son autorité. Le dispositif mis en place, fiche ou livret de formation, doit permettre de connaître, pour chaque agent, les formations et recyclages suivis, les diplômes ou attestations obtenus.

La validation de la formation permet au sapeur-pompier d'assurer les emplois opérationnels et d'encadrement correspondant à son grade, tels qu'ils sont fixés par le tableau figurant en annexe au décret du 25 septembre 1990 précité. Elle donne lieu, par ailleurs, à la délivrance d'un diplôme.

Les établissements et organismes habilités à délivrer les formations sont présentés dans l'encadré page suivante.

LES RÉFÉRENTIELS DE FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS (art. 2 de l'arrêté du 30 septembre 2013)

Les caractéristiques et les conditions d'exercice des différents emplois tenus par les SPP sont définies dans le cadre de référen-tiels arrêtés par le ministre chargé de la sécurité civile :

– référentiel des emplois, des activités et des compétences de tronc commun des sapeurs-pompiers professionnels non officiers ;

– référentiel des emplois, des activités et des compétences de tronc commun des sapeurs-pompiers professionnels officiers ;

– référentiel des emplois, des activités et des compétences du service de santé et de secours médical ;

– référentiels des emplois, des activités et des compétences de spécialités.

Ces référentiels sont disponibles sur le site internet du ministère de l'intérieur à l'adresse suivante : http://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Securite-civile/Documentation-technique/Les-sapeurs-pompiers/Les-referentiels-de-formation-des-sapeurs-pompiers-professionnels-et-des-sapeurs-pompiers-volontaires

(2) Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.

ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES DE FORMATION
(art. 17 de l'arrêté du 30 septembre 2013)

Les formations des sapeurs-pompiers peuvent être délivrées par les établissements et organismes suivants :

- l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP);
- l'École d'application de sécurité civile ;
- les établissements publics interdépartementaux d'incendie et de secours ;
- les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ;
- le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ;
- les organismes de formation ayant passé convention avec l'ENSOSP, un établissement public interdépartemental d'incendie et de secours, un SDIS ou le CNFPT ;
- les unités militaires investies à titre permanent de missions de sécurité civile ;
- les organismes de formation de sécurité civile.

Les formations d'intégration et de professionnalisation

Cadre d'emplois des SAPEURS et CAPORAUX de SPP
(Décret n° 2012-520 du 20 avril 2012)

La formation d'intégration

Les sapeurs de 2e et de 1re classe suivent, dès leur nomination, une formation d'intégration d'une durée de 453 heures.

La formation, qui peut comprendre des phases d'enseignements théoriques et pratiques, est constituée de quatre modules (module secours à personne, module incendie, module opérations diverses et module culture professionnelle).
La validation de la formation permet à l'agent de tenir l'emploi d'équipier ; une dispense partielle ou totale est possible pour les sapeurs-pompiers déjà titulaires d'unités de valeur de cette formation.

La formation de professionnalisation

Les agents nommés dans le grade de caporal sont astreints à suivre une formation d'adaptation à l'emploi de chef d'équipe, d'une durée de 49 heures.

Cette formation peut comprendre des phases d'enseignement théoriques et pratiques. Elle est constituée d'un module unique consacré à la gestion opérationnelle et au commandement. Une dispense partielle ou totale peut être accordée aux sapeurs-pompiers déjà titulaires d'unités de valeur de cette formation.

L'agent ayant validé la totalité des unités de valeurs de cette formation peut exercer l'emploi de chef d'équipe.

Cadre d'emplois des SOUS-OFFICIERS de SPP
(Décret n° 2012-521 du 20 avril 2012)

La formation d'intégration

Les sergents nommés à l'issue du concours, auquel ils ont pu se présenter au titre des services accomplis dans un autre état de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, doivent suivre la formation d'intégration à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe d'une durée de 80 heures. L'inscription à cette formation est subordonnée à la possession des diplômes de sapeur et de caporal de SPP.

La formation, qui peut comprendre des phases d'enseignements théoriques et pratiques, comporte deux modules, l'un consacré à l'environnement professionnel et l'autre au management opérationnel. Une possibilité de dispense partielle ou totale est prévue.

Le sergent stagiaire ayant validé la formation peut exercer les missions opérationnelles afférentes à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

La formation de professionnalisation

• Les sergents

Les sergents de sapeurs-pompiers professionnels suivent dès leur nomination une formation d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe d'une durée de 80 heures.

La formation, qui peut comprendre des phases d'enseignements théoriques et pratiques, est constituée d'un module environnement professionnel et d'un module de management opérationnel.

Les sapeurs-pompiers déjà titulaires d'unités de valeur de cette formation sont dispensés de tout ou partie de celle-ci.

La validation de la formation permet aux sergents de tenir l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

• Les adjudants

Les agents nommés au grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels reçoivent, dès leur nomination, une formation d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès tout engin d'une durée de 79 heures. Pour accéder à cette formation, l'intéressé doit avoir validé la formation de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

La formation, qui peut comporter des phases d'enseignement théoriques et pratiques, est constituée d'un module de gestion opérationnelle et d'un module de lutte contre les incendies. Une dispense totale ou partielle est possible.

Est également prévue une formation d'adaptation à l'emploi de sous-officier de garde, permettant de tenir l'emploi correspondant, d'une durée de 40 heures. Cette formation comporte trois modules :

un module de connaissances générales, un module de management et un module de santé sécurité.

L'adjudant ayant validé les formations peut tenir les emplois suivants afférents à son grade :

– chef d'agrès tout engin ;

– sous-officier de garde.

Cadre d'emplois des LIEUTENANTS de SPP (Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012)

La formation d'intégration

• Les lieutenants de 2e classe

Dès leur nomination en qualité de stagiaire, les lieutenants de 2e classe recrutés après inscription sur une liste d'aptitude établie à l'issue d'un concours, sauf ceux qui s'y sont présentés en qualité de sergent ou d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels, doivent suivre une formation d'intégration à l'emploi d'une durée de 80 jours. Pour être inscrits à la formation, les intéressés doivent justifier du diplôme de sergent.

La formation, qui peut comprendre des phases d'enseignements théoriques, pratiques, des stages d'observation et d'application, est constituée de trois modules : un module opérationnel, un module de management et un module de culture de l'officier. Les enseignements sont dispensés sur le site de l'ENSOSP. Ils peuvent aussi être réalisés pour partie dans les écoles chargées de mission par cet établissement et/ou dans les services publics opérationnels. Une possibilité de dispense de formation est prévue.

Le lieutenant de 2e classe ayant validé la formation peut exercer les emplois suivants afférents à son grade :

– chef de groupe (équivalent chef de salle opérationnelle) ;

– officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10) ;

– adjoint au chef de centre d'incendie et de secours ;

– chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels inférieur ou égal à 9) ;

– officier expert.

• Les lieutenants de 1re classe

Les lieutenants de 1re classe recrutés par concours externe, ainsi que ceux recrutés par concours interne (à l'exception de ceux qui s'y sont présentés en qualité de sapeurs-pompiers professionnels justifiant d'au moins quatre ans de services publics) suivent, dès leur nomination en qualité de stagiaire, une formation d'intégration à l'emploi de 160 jours, hors module de compréhension des emplois d'équipier et de chef d'équipe.

Pour être inscrits à cette formation, les intéressés doivent préalablement suivre un module de compréhension des emplois d'équipier et de chef d'équipe organisé par le SDIS d'affectation.

La formation peut comprendre des phases d'enseignements théoriques, pratiques, et des stages d'observation et d'application. Elle est constituée de six modules (module de compréhension des emplois de chef d'agrès, module opérationnel, module de management, module de culture générale, module spécialisé et module d'ingénierie des risques). Les enseignements sont dispensés sur le site de l'ENSOSP. Ils peuvent aussi être réalisés pour partie dans les écoles chargées de mission par cet établissement et/ou dans les services publics opérationnels.

Une dispense totale ou partielle est possible.

Le lieutenant de 1re classe ayant validé la formation peut tenir les emplois suivants afférents à son grade :

– chef de groupe (équivalent chef de salle opérationnelle) ;

– officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10) ;

– chef de bureau en centre d'incendie et de secours ;

– adjoint au chef de centre d'incendie et de secours ;

– chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 9) ;

– adjoint au chef de groupement ;

– officier expert ;

– adjoint au chef de service ;

– chef de service (effectif d'agents inférieur ou égal à 5).

La formation de professionnalisation

• Les lieutenants de 2e classe

Les sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels nommés lieutenants de 2e classe après inscription sur une liste d'aptitude établie à l'issue d'un concours interne, ainsi que les adjudants nommés à ce grade par la voie de la promotion interne au choix, doivent suivre, dès leur nomination en qualité de stagiaire, une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée de 80 jours. L'inscription à cette formation nécessite, au préalable, la possession du diplôme d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels.

La formation peut comprendre des phases théoriques, pratiques, des stages d'observation et d'application. Elle est constituée de trois modules (module opérationnel, module de management et module de culture de l'officier). Les enseignements sont dispensés sur le site de l'ENSOSP. Ils peuvent aussi être réalisés pour partie dans les écoles chargées de mission par cet établissement et/ou dans les services publics opérationnels.

Une dispense partielle ou totale est possible pour les sapeurs-pompiers déjà titulaires d'unités de valeur de cette formation.

Après validation de la formation, le lieutenant de 2e classe stagiaire peut tenir les emplois de son grade énumérés précédemment.

• Les lieutenants de 1re classe

Les sapeurs-pompiers professionnels nommés lieutenant de 1re classe stagiaire après inscription sur une liste d'aptitude

établie à l'issue du concours interne, et les lieutenants de 2e classe promus, au choix ou après examen professionnel, au grade de lieutenant de 1re classe doivent effectuer, dès leur nomination, une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée de 45 jours.

Pour être inscrit à cette formation, l'agent doit avoir suivi la formation de lieutenant de 2e classe et, le cas échéant, être titulaire des formations de chef de groupe et d'officier de garde.

La formation peut comprendre des phases d'enseignement théoriques, pratiques, des stages d'observation et d'application. Elle est constituée de deux modules, l'un consacré à l'ingénierie des risques et l'autre au management. Les enseignements sont dispensés sur le site de l'ENSOSP. Ils peuvent aussi être réalisés pour partie dans les écoles chargées de mission par cet établissement et/ou dans les services publics opérationnels.

Une dispense de tout ou partie de la formation peut être accordée.

La validation de la formation permet au lieutenant de 1re classe de tenir les emplois de son grade énumérés précédemment.

• Les lieutenants hors classe

Les lieutenants de 1re classe promus au grade de lieutenant hors classe, au choix ou après réussite à un examen professionnel, sont assujettis dès leur nomination à une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée de 20 jours.

La formation de lieutenant hors classe peut comprendre des phases d'enseignement théoriques, pratiques, des stages d'observation et d'application. Elle est constituée d'un module de management et d'un module de culture professionnelle. Les enseignements sont dispensés sur le site de l'ENSOSP. Ils peuvent aussi être réalisés pour partie dans les écoles chargées de mission par cet établissement et/ou dans les services publics opérationnels. Une dispense de tout ou partie de la formation peut être accordée.

Après validation de la formation, le lieutenant hors classe peut tenir les emplois suivants afférents à son grade :

– chef de groupe (équivalent chef de salle opérationnelle) ;

– officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10) ;

– chef de bureau en centre d'incendie et de secours ;

– adjoint au chef de centre d'incendie et de secours ;

– chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 20) ;

– adjoint au chef de groupement ;

– officier expert ;

– adjoint au chef de service ;

– chef de service (effectif d'agents supérieur à 5).

Cadre d'emplois des CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS et COLONELS de SPP

(Décret n° 2001-682 du 30 juillet 2001)

La formation d'intégration

Les capitaines de sapeurs-pompiers stagiaires recrutés après inscription sur une liste d'aptitude établie à l'issue des concours externe et interne, à l'exception de ceux qui avaient antérieurement la qualité de lieutenant de sapeurs-pompiers, sont assujettis à une formation d'intégration de 235 jours, hors module de compréhension des emplois d'équipier et de chef d'équipe.

Pour être inscrit à cette formation, le capitaine doit préalablement avoir suivi un module de compréhension des emplois d'équipier et de chef d'équipe organisé par le SDIS d'affectation.

La formation d'intégration de capitaine peut comprendre des phases d'enseignement théoriques, pratiques, des stages d'observation et d'application. Elle est constituée de huit modules (module de compréhension des emplois de chef d'agrès, module opérationnel, module de management, module de culture générale, module spécialisé, module d'ingénierie des risques, module de gestion des crises et module de compréhension du fonctionnement interservices). Les enseignements sont dispensés sur le site de l'ENSOSP. Ils peuvent aussi être réalisés pour partie dans les écoles chargées de mission par cet établissement et/ou dans les services publics opérationnels.

Une dispense totale ou partielle de formation peut être accordée.

La validation de la formation permet au capitaine de tenir les emplois suivants afférents à son grade :

– chef de colonne ;

– officier de garde ;

– chef de bureau en centre d'incendie et de secours ;

– adjoint au chef de centre d'incendie et de secours ;

– chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 30) ;

– adjoint au chef de groupement ;

– officier expert ;

– adjoint au chef de service ;

– chef de service (effectif d'agents supérieur à 15).

La formation de professionnalisation

• Les capitaines

Les lieutenants recrutés en qualité de capitaine stagiaire par la voie du concours interne, et les lieutenants de 1re classe nommés à ce grade par la voie de la promotion interne, suivent dès leur nomination une formation d'adaptation à l'emploi de 130 jours.

La formation peut comprendre des phases d'enseignement théoriques, pratiques, des stages d'observation et d'application. Elle est constituée de six modules (module opérationnel, module de management, module de culture professionnelle, module d'ingénierie des risques, module de gestion des crises, et module de compréhension du fonctionnement interservices). Les enseignements sont dispensés sur le site de l'ENSOSP. Ils peuvent aussi être réalisés pour partie

dans les écoles chargées de mission par cet établissement et/ou dans les services publics opérationnels.

Une possibilité de dispense totale ou partielle est prévue.

La validation de la formation permet au capitaine de tenir les emplois de son grade énumérés précédemment.

- **Les commandants, lieutenants-colonels et colonels**

Les capitaines promus au grade de commandant suivent, dès leur nomination, une formation d'adaptation à l'emploi, d'une durée de 20 jours, constituée d'un module opérationnel destiné à l'acquisition des capacités nécessaires à l'exercice des fonctions de chef de site.

La formation peut comprendre des phases d'enseignement théoriques, pratiques, des stages d'observation et d'application. Les enseignements sont dispensés sur le site de l'ENSOSP.

La validation de la formation permet au commandant de tenir l'emploi de chef de site.

Par ailleurs, les commandants, lieutenants-colonels et colonels qui ont acquis l'ensemble des modules de la formation de chef de groupement ou de celle de directeur départemental adjoint peuvent occuper l'un ou l'autre de ces deux emplois.

Seuls les sapeurs-pompiers inscrits sur une liste de candidats jugés aptes, par arrêté du ministre de la sécurité civile à l'issue d'une procédure de sélection, peuvent suivre ces deux formations.

Les formations de spécialités

Les formations de spécialités ont pour objet de permettre l'acquisition par le sapeur-pompier professionnel de capacités opérationnelles ou techniques dans les domaines particuliers suivants :

– conduite ;
– cynotechnie ;
– encadrement des activités physiques ;
– feux de forêts ;
– formation ;
– interventions en milieu périlleux ;
– prévention ;
– prévision ;
– risques chimiques et biologiques ;
– risques radiologiques ;
– sauvetage aquatique ;
– sauvetage déblaiement ;
– secours en montagne ;
– secours subaquatique ;
– systèmes d'information et de communication.

Les caractéristiques, les conditions d'accès et d'exercice et les prérequis exigés ainsi que les contenus, les modalités de déroulement et de validation de ces formations sont définis dans le cadre de référentiels spécifiques arrêtés par le ministre chargé de la sécurité civile.

La reconnaissance des attestations, titres et diplômes (RATD) et la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le titre IV de l'arrêté du 30 septembre 2013 est consacré aux procédures de reconnaissance des attestations, titres et diplômes (RATD) et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les principes généraux

La RATD permet au sapeur-pompier, par un principe d'équivalence, d'être dispensé totalement ou partiellement des titres ou formations exigés pour occuper un emploi.

Le dispositif de VAE consiste à demander la reconnaissance et la validation de l'expérience professionnelle en vue d'être dispensé en tout ou partie des formations exigées pour exercer les emplois correspondants.

Les candidats doivent constituer un dossier comprenant l'ensemble des documents nécessaires (photocopies des titres, des diplômes, des attestations, état de services…) à l'étude de leur demande par une commission ad hoc. Une seule demande annuelle est recevable pour un même titre. Il ne peut y avoir plus de trois demandes au cours d'une même année pour des titres différents.

S'agissant de la VAE, les candidats doivent justifier de trois ans d'exercice de l'activité au titre de laquelle une demande est présentée. Les périodes de stage ou de formation en milieu professionnel effectuées pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre professionnel ne sont pas prises en compte dans la durée de l'expérience requise.

Des commissions de validation des acquis de l'expérience et de reconnaissance des attestations, titres et diplômes sont compétentes pour examiner les demandes. Elles vérifient si les titres détenus et / ou les acquis ou l'expérience professionnelle du candidat correspondent aux aptitudes, compétences et connaissances exigées pour occuper l'emploi correspondant au diplôme sollicité. Elles peuvent demander une évaluation de l'agent portant sur tout ou partie des acquis relatifs à la reconnaissance des attestations, titres et diplômes ou à la validation des acquis de l'expérience demandée.

La VAE au titre des formations d'intégration

Une commission nationale de validation, composée conformément à l'article 148 de l'arrêté du 30 septembre 2013, est compétente pour se prononcer sur les demandes de reconnaissance des acquis de l'expérience formées par les officiers. Les demandes des candidats doivent être adressées à la commission nationale sous couvert du directeur départemental des services d'incendie et de secours.

S'agissant des demandes présentées par les sapeurs-pompiers professionnels non officiers, cette attribution incombe

à une commission départementale constituée dans les conditions fixées par l'article 149 du même arrêté.

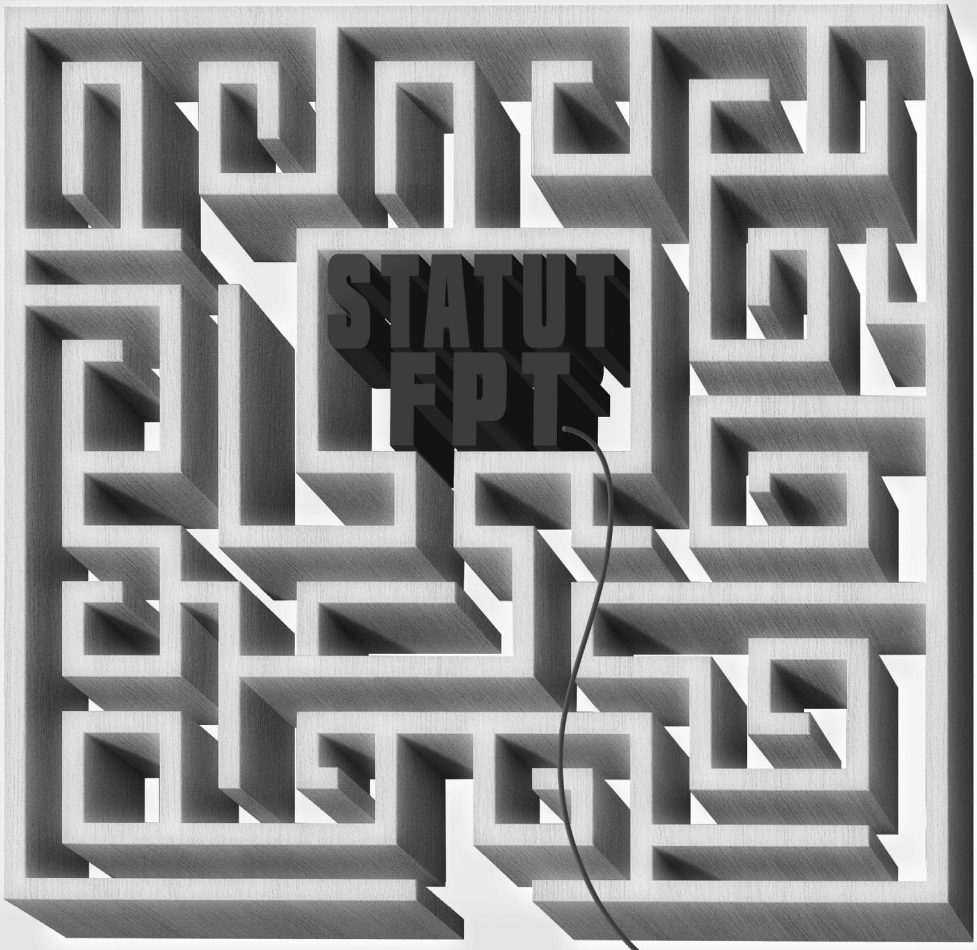
Quant aux sapeurs-pompiers professionnels recrutés par voie de détachement, ils doivent suivre la formation d'intégration correspondant à l'emploi occupé dans le cadre d'emplois d'accueil. Il revient au SDIS de saisir la commission nationale de validation, laquelle examine le contenu des qualifications acquises et statue sur les dispenses partielles ou totales de formation.

Si la commission estime que les conditions réglementaires d'accès au titre demandé sont remplies, l'autorité administrative (le directeur de l'ENSOSP ou le directeur du SDIS, selon le cas) délivre au candidat l'attestation, le titre ou le diplôme concerné.

Les dispenses de formations de spécialités

Compte tenu de leurs qualifications antérieures, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent être dispensés de suivre les formations de spécialités correspondant à des compétences déjà acquises.

À cette fin, ils peuvent recourir à la procédure de RATD ou à la procédure de VAE, les demandes étant alors examinées dans les conditions prévues par les référentiels d'emplois, d'activités et de compétences de spécialités. ■



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

Agents sous CDI :
un nouveau droit au reclassement

Conseil d'État,
25 septembre 2013
M^me^ S., avis n° 365139

Les agents non titulaires sous CDI ne peuvent tenir de leur contrat le droit de conserver l'emploi dans lequel ils ont été recrutés lorsque l'administration entend les remplacer par un fonctionnaire ; ils peuvent donc dans ce cas être écartés de cet emploi.
Néanmoins, il résulte d'un principe général du droit qu'avant de licencier un agent sous CDI en vue d'affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant, l'administration doit chercher à reclasser l'intéressé. Le licenciement est légal seulement si le reclassement s'est avéré impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'agent a refusé la proposition d'emploi faite par son employeur.

Extrait de l'avis

« 1. En vertu des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, constituant le titre I^er^ du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, les emplois permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, sauf dérogation prévue par la loi et à l'exception des emplois réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, "*occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut*".

L'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, autorise le recrutement d'agents contractuels, pour les administrations de l'État, dans les cas suivants : "*1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; / 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient*".

Les agents recrutés sur le fondement de ces dispositions sont engagés par des contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse. Aux termes des dispositions ajoutées à l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 par la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire dans la fonction publique, dans sa rédaction antérieure à 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 dispositions relatives à la fonction publique : " *La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. / Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée* ".

2. Il résulte de ces dispositions que le législateur a entendu que les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et qu'il n'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi, que ce recrutement prenne la forme de contrats à durée déterminée ou, par application des dispositions issues de la loi du 26 juillet 2005, de contrats à durée indéterminée.

Par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi. L'administration peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi.

3. Il résulte toutefois d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant, de chercher à reclasser l'intéressé.

Dans l'attente des décrets prévus par l'article 49 de la loi du 12 mars 2012, la mise en œuvre de ce principe implique que l'administration, lorsqu'elle entend pourvoir par un fonctionnaire l'emploi occupé par un agent contractuel titulaire d'un contrat à durée indéterminée, propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi. L'agent contractuel ne peut être licencié, sous réserve du respect des règles relatives au préavis et aux droits à indemnité qui résultent, pour les agents non titulaires de l'État, des dispositions des titres XI et XII du décret du 17 janvier 1986, que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Le législateur a inséré le contrat à durée indéterminée (CDI) dans les textes statutaires en 2005 (1); ce type de contrat occupe une place croissante dans le secteur public, notamment depuis l'entrée en vigueur des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 destinées à lutter contre l'emploi précaire, qui en ont élargi les conditions d'accès (2).

Les droits applicables aux agents publics sous CDI s'étendent progressivement, le juge jouant un rôle actif en la matière. Cette extension ne va pas sans poser des difficultés : en effet, si le contrat qui lie ces agents à l'administration crée des droits particuliers à leur profit, pour une durée indéterminée, ils ne se trouvent pas, comme les fonctionnaires, dans une situation « statutaire » ; le présent avis du Conseil d'État, qui sera publié au

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

(2) 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.

recueil Lebon, rappelle ce caractère ambivalent.

Agents non titulaires, mais employés sur un emploi permanent et pour une durée indéterminée, les intéressés se voient progressivement reconnaître des droits par la jurisprudence et par le législateur, sans que leur mise en œuvre réglementaire soit toujours effective.

En l'espèce, le Conseil est saisi pour avis par la cour administrative d'appel de Paris qui lui soumet les questions suivantes (3) :

– un employeur public peut-il écarter un agent sous CDI de l'emploi qu'il occupe pour le remplacer par un fonctionnaire ?

– dans l'affirmative, l'agent ainsi évincé a-t-il droit à être reclassé dans un autre emploi ?

Dans son avis, le Conseil d'État rappelle que les emplois permanents sont dans la fonction publique en principe occupés par des fonctionnaires, en vertu de l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (4), le recrutement d'agents non titulaires s'effectuant à titre dérogatoire et subsidiaire, dans des cas particuliers énumérés par la loi. Ainsi, pour la fonction publique territoriale, l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit les cas dans lesquels il est possible de recruter à titre permanent des contractuels dans des emplois permanents, pour une durée déterminée, puis indéterminée lorsque les intéressés ont été employés pendant une durée de six ans (5).

Le juge en conclut que l'agent non titulaire ne tient pas de son contrat le droit de conserver l'emploi qu'il occupe lorsque son employeur souhaite y affecter un fonctionnaire. Pour ce motif, une autorité administrative peut remplacer un agent non titulaire par un fonctionnaire et, ainsi, écarter l'agent de l'emploi qu'il occupe, même s'il se prévaut d'un CDI.

Le Conseil d'État déduit ainsi du principe selon lequel les emplois permanents de l'administration sont occupés en priorité par des fonctionnaires que les agents sous CDI peuvent être licenciés en vue de l'affectation d'un fonctionnaire. Il revient sur le sens d'une jurisprudence de la cour administrative d'appel de Marseille qui tendait à aligner les droits respectifs des fonctionnaires et des agents non titulaires, au motif que des dispositions législatives autorisent le recrutement de ces derniers, y compris pour une durée indéterminée, dans des emplois permanents. Selon cette jurisprudence, cette possibilité entraînerait l'illégalité du licenciement prononcé en vue d'affecter un fonctionnaire, non prévu par la loi, les seuls motifs de licenciement légaux étant liés à la suppression d'emploi, à la manière de servir et à l'aptitude à l'exercice des fonctions (6).

Toutefois, l'avis du 25 septembre 2013 s'avère protecteur de la situation des agents sous CDI, en tant qu'il pose une condition à leur licenciement. En effet, selon le juge, si ces agents tirent de leur contrat moins de droits que les fonctionnaires n'en tirent de leur statut, ils n'en doivent pas moins bénéficier d'une protection équivalente à celle qui est accordée aux personnes placées dans une situation comparable à la leur.

Ainsi, tout employeur public doit donc chercher à reclasser un agent non titulaire sous CDI avant de pouvoir le licencier pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant.

Certaines cours administratives d'appel ont déjà reconnu un droit à reclassement au profit des agents non titulaires occupant un emploi permanent, lorsque ce dernier a été supprimé, non seulement pour un agent sous CDI (7), mais également, dans la limite de la durée du contrat restant à courir, pour un agent sous CDD (8).

Dans son avis, le Conseil d'État étend le droit à reclassement aux agents sous CDI évincés de leur emploi en vue de l'affectation d'un fonctionnaire. À cet effet, il dégage un principe général du droit en s'inspirant tant des règles du code du travail que des règles statutaires applicables aux salariés et aux fonctionnaires

(3) Selon l'article L. 113-1 du code de justice administrative, « *avant de statuer sur une requête soulevant une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, le tribunal administratif ou la cour administrative d'appel peut, par une décision qui n'est susceptible d'aucun recours, transmettre le dossier de l'affaire au Conseil d'État, qui examine dans un délai de trois mois la question soulevée. Il est sursis à toute décision au fond jusqu'à un avis du Conseil d'État ou, à défaut, jusqu'à l'expiration de ce délai* ».

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

(5) Le présent avis, qui porte sur la situation d'un agent en CDI du ministère de l'éducation nationale, se réfère à l'article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 énumérant, pour l'État, les cas de recrutement d'agents non titulaires dans des emplois permanents.

(6) Cour administrative d'appel de Marseille, 19 mars 2010, req. n°08MA04753.

(7) Cour administrative d'appel de Marseille, 30 mars 2010, req. n°08MA01641.

(8) Cour administrative d'appel de Lyon, 7 juillet 2011, req. n° 10LY02708.

dont les emplois sont supprimés. À titre indicatif, la cour administrative d'appel de Versailles a déjà formulé un tel principe, dans l'arrêt dont un extrait est reproduit ci-dessous.

Selon le code du travail d'abord, le licenciement d'un salarié sous CDI pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne et qui résulte de la suppression de l'emploi constitue un licenciement pour motif économique. Il est légal à condition que tous les efforts de formation et d'adaptation aient été réalisés et que le reclassement du salarié se soit avéré impossible **(9)**.

S'agissant des fonctionnaires, l'avis du Conseil d'État indique en ces termes que « *les règles du statut général de la fonction publique (…) imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade* ». En effet, la loi dispose que le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé a le droit d'être affecté dans un emploi correspondant à son grade **(10)**. De plus, pour la fonction publique territoriale, l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 met en place des procédures destinées à organiser le retour à l'emploi et à protéger les fonctionnaires momentanément privés d'emplois.

Ainsi, le droit au reclassement des fonctionnaires est inscrit dans la loi et se fonde sur le fait que, s'ils ne sont pas titulaires de leur emploi, ils le sont de leur grade.

En étendant le droit au reclassement aux agents non titulaires sous CDI remplacés par un fonctionnaire, le juge affine les conditions du licenciement prononcé pour ce motif. En effet, il ne suffit plus que le motif pour lequel ils sont écartés soit légal ; il convient désormais également de chercher à reclasser ces agents avant de pouvoir les licencier.

Le Conseil d'État détaille ensuite les modalités de mise en œuvre de ce nouveau droit, en rappelant que des précisions réglementaires sont attendues en la matière. En effet, selon l'article 49

(9) Articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail.

(10) Article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Cour administrative d'appel de Versailles, 22 novembre 2012, n° 11VE01219 (extrait)

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme A. a été recrutée le 1er décembre 2003 par l'établissement et service d'aide par le travail Henry Marsoulan en qualité d'agent non titulaire pour exercer les fonctions de chef de service chargé de la supervision de la production et de la prise en charge éducative des travailleurs handicapés ; que, bien qu'un tel emploi permanent aurait normalement dû être occupé par un agent titulaire, son contrat a été renouvelé le 1er juin 2005 et transformé en contrat à durée indéterminée ; que, par la décision litigieuse en date du 22 juin 2009, le directeur de l'établissement et service d'aide par le travail Henry Marsoulan a licencié Mme A. au motif du "*recrutement d'un agent titulaire de la fonction publique hospitalière sur* [son] *poste diplômé de la catégorie A*" ;

Considérant qu'il résulte du principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles statutaires applicables dans ce cas aux agents publics, qu'il appartient à l'employeur de chercher à reclasser dans un autre emploi le salarié dont l'emploi est supprimé et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement ; que ce principe est applicable, en particulier, aux agents contractuels de droit public dès lors qu'ils occupent un emploi permanent ; que l'établissement et service d'aide par le travail Henry Marsoulan devait, dès lors, chercher à reclasser Mme A. dans un emploi pouvant légalement être occupé par un agent contractuel, le cas échéant en lui proposant un emploi sous contrat à durée déterminée ;

Considérant qu'il n'est pas contesté qu'aucun autre emploi, au sein des services de l'établissement et service d'aide par le travail Henry Marsoulan, n'a été proposé à Mme A. qui a été licenciée à la suite du recrutement d'un agent titulaire de la fonction publique hospitalière sur le poste qu'elle occupait ; qu'il n'est pas établi qu'aucun autre poste correspondant aux qualifications de l'intéressée n'ait été disponible dans lesdits services ; qu'enfin, il n'est pas contesté qu'aucune recherche de reclassement n'a été effectuée par l'établissement et service d'aide par le travail Henry Marsoulan ; que, par suite, Mme A. est fondée à soutenir que la décision litigieuse de licenciement a méconnu l'obligation de recherche de reclassement qui s'imposait à l'employeur ; qu'elle doit ainsi être annulée. »

de la loi du 12 mars 2012, « *les décrets qui fixent les dispositions générales applicables aux agents non titulaires recrutés en application du présent titre prévoient également les motifs de licenciement, les obligations de reclassement et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat* ».

Dans l'attente de ces dispositions, il incombe ainsi à l'administration :

– de proposer à l'agent privé de son poste un emploi de niveau équivalent ou, à défaut et si l'intéressé le demande, tout autre emploi,

– et de licencier l'agent uniquement si le reclassement est impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé a refusé la proposition. S'il est licencié, l'agent a droit à une période de préavis et à des indemnités, dans les conditions prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988 **(11)**.

Par cet avis, le Conseil d'État contribue à l'élargissement du droit au reclassement des agents non titulaires, le juge administratif ayant déjà reconnu ce droit au profit des agents qui ne peuvent plus occuper leur emploi pour un motif d'inaptitude physique **(12)**, dont le contrat de recrutement a été reconnu irrégulier plus de quatre mois après sa conclusion sans pouvoir être régularisé **(13)**, ou dont l'emploi a été supprimé.

Pour finir, on indiquera que les dispositions réglementaires d'application de la loi du 12 mars 2012 devraient répondre aux interrogations que le principe dégagé par le Conseil d'État peut soulever, qui entourent notamment son éventuelle application aux agents sous CDD, la gestion de l'agent non titulaire dans l'attente d'un emploi de reclassement, ou bien encore les modalités pratiques de mise en œuvre du droit. ■

(11) Articles 40 et 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

(12) Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, req. n°227868 et Conseil d'Etat, 26 février 2007, req. n°276863.

(13) Conseil d'Etat ,31 décembre 2008, req. n°283256 et Conseil d'Etat, 21 novembre 2012, req. n°329903.

Actualité documentaire

Références

Textes

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

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

Arrêté du 21 août 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1307653A).
J.O., n°228, 1er octobre 2013, texte n°46 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Saint-Brieuc.

Arrêté du 1er juillet 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1324112A).
J.O., n°229, 2 octobre 2013, texte n°45 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion des Landes.

Arrêté du 24 juin 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1324107A).
J.O., n°229, 2 octobre 2013, texte n°44 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional de l'Aquitaine.

Arrêté du 12 juin 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1324110A).
J.O., n°229, 2 octobre 2013, texte n°43 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion du Vaucluse.

Arrêté du 7 juin 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1324113A).
J.O., n°229, 2 octobre 2013, texte n°42 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne.

Arrêté du 30 mai 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1324108A).
J.O., n°229, 2 octobre 2013, texte n°41 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de la Rochelle.

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

Arrêté du 2 octobre 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 de l'examen professionnel pour l'accès au grade de conseiller territorial des activités physiques et sportives principal de 2e classe (par voie d'avancement).
(NOR : INTB1324793A).
J.O., n°233, 6 octobre 2013, texte n°3 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de Seine-et-Marne organise l'examen professionnel d'accès au grade de conseiller des activités physiques et sportives principal de 2e classe dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 8 avril 2014. Les dossiers peuvent être retirés du 5 novembre au 4 décembre 2013, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 12 décembre 2013.

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

Arrêté du 14 octobre 2013 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2012 portant ouverture au titre de l'année 2013 d'un concours interne, d'un concours externe et d'un troisième concours pour le recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Corrèze.
(NOR : INTB1326113A).
J.O., n°245, 20 octobre 2013, texte n°16 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 14 octobre 2013 modifiant l'arrêté du 7 janvier 2013 portant ouverture au titre de l'année 2013 des concours interne, externe et du troisième concours de rédacteur territorial.
(NOR : INTB1326042A).
J.O., n°245, 20 octobre 2013, texte n°17 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 11 octobre 2013 modifiant l'arrêté du 7 janvier 2013 portant ouverture au titre de l'année 2013 de concours pour le recrutement au grade de rédacteur territorial par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes.
(NOR : INTB1325939A).
J.O., n°243, 18 octobre 2013, texte n°29 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 10 octobre 2013 modifiant l'arrêté du 29 novembre 2012 portant ouverture des concours pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.
(NOR : INTB1325712A).
J.O., n°244, 19 octobre 2013, texte n°12 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 10 octobre 2013 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2012 portant organisation par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Somme au titre de l'année 2013 des concours externe, interne et troisième concours pour l'accès au grade de rédacteur territorial.
(NOR : INTB1325682A).
J.O., n°243, 18 octobre 2013, texte n°28 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 8 octobre 2013 modifiant l'arrêté du 11 janvier 2013 portant organisation au titre de l'année 2013 de concours de rédacteur territorial.
(NOR : INTB1326130A).
J.O., n°245, 20 octobre 2013, texte n°15 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve de rédaction de note du concours externe est réorganisée le 6 novembre 2013.

Arrêté du 12 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 8 juillet 2013 modifiant l'arrêté du 19 février 2013 modifiant l'arrêté du 14 janvier 2013 portant ouverture de concours d'accès au grade de rédacteur territorial par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Finistère pour les quatre départements bretons.
(NOR : INTB1323807A).
J.O., n°225, 27 septembre 2013, texte n°23 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves orales d'admission du concours de rédacteur organisé par le centre de gestion du Finistère auront lieu du 7 au 10 janvier 2014.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière culturelle. Assistant d'enseignement artistique

Arrêté du 6 septembre 2013 abrogeant l'arrêté du 25 juillet 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 d'un examen professionnel d'accès au grade d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2e classe par avancement de grade.
(NOR : INTB1323880A).
J.O., n°227, 29 septembre 2013, texte n°11 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La session 2014 de l'examen professionnel organisé par le centre de gestion du Nord est annulée.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale. Éducateur de jeunes enfants

Arrêté du 23 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 5 septembre 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 du concours d'accès au grade d'éducateur territorial de jeunes enfants.
(NOR : INTB1325025A).
J.O., n°237, 11 octobre 2013, texte n°9 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes au concours organisé par le centre de gestion de la Haute-Garonne est fixé à 52.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière police municipale. Chef de service

Arrêté du 18 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 11 septembre 2013 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours de chef de service de police municipale.
(NOR : INTB1324745A).
J.O., n°235, 9 octobre 2013, texte n°10 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves d'admissibilité aux concours organisés par le centre de gestion des Alpes-Maritimes auront lieu le 4 juin 2014.

Arrêté du 11 septembre 2013 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours de chef de service de police municipale.
(NOR : INTB1323495A).
J.O., n°222, 24 septembre 2013, texte n°4 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Alpes-Maritimes organise les concours externe, interne et troisième concours de chef de service de police municipale dont le test psychologique aura lieu le 19 mars 2014 et les épreuves d'admissibilité à compter du 4 juin 2014. Les préinscriptions se feront en ligne du 5 novembre au 4 décembre 2013 inclus, les dossiers devant être déposés avant le 12 décembre 2013. Le nombre total de postes est fixé à 32 pour le concours externe, 38 pour le concours interne et 7 pour le troisième concours.

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

Arrêté du 4 septembre 2013 abrogeant l'arrêté du 1er juillet 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 d'un examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2e classe par promotion interne.
(NOR : INTB1323900A).
J.O., n°227, 29 septembre 2013, texte n°9 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du centre de gestion du Nord est abrogé.

Arrêté du 4 septembre 2013 abrogeant l'arrêté du 1er juillet 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 d'un examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives par promotion interne
(NOR : INTB1323913A).
J.O., n°227, 29 septembre 2013, texte n°10 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du centre de gestion du Nord est abrogé.

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

Arrêté du 12 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 28 juin 2013 portant ouverture d'un concours interne, d'un concours externe et d'un troisième concours de technicien territorial.
(NOR : INTB1323856A).
J.O., n°228, 1er octobre 2013, texte n°13 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre total de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion du Var est porté à 352 dont 109 pour le concours externe, 175 pour le concours interne et 68 pour le troisième concours.

Arrêté du 10 septembre 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 d'une deuxième session de concours externe, interne et troisième concours au grade de technicien territorial.
(NOR : INTB1324012A).
J.O., n°225, 27 septembre 2013, texte n°22 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le centre de gestion du Nord organise les concours externe, interne et troisième concours de technicien dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 9 avril 2014 et les épreuves orales d'admission en juin 2014. Les préinscriptions se dérouleront sur le site internet du centre de gestion du 14 octobre au 15 novembre 2013.
Le nombre de postes est fixé comme suit :
- spécialité « bâtiments, génie civil » : 10 postes ;
- spécialité « prévention et gestion des risques hygiène, restauration » : 30 postes ;
- spécialité « ingénierie, informatique et systèmes d'information » : 10 postes ;
- spécialité « services et interventions techniques » : 20 postes.

Arrêté du 10 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 2 août 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 des concours d'accès au grade de technicien territorial dans la spécialité « déplacements, transports ».
(NOR : INTB1323601A).
J.O., n°223, 25 septembre 2013, texte n°9 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre total de postes est fixé à 18 répartis comme suit : 8 postes au concours externe, 9 postes au concours interne et 1 poste au troisième concours.

Arrêté du 10 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 2 août 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 de concours d'accès au grade de technicien territorial principal de 2e classe dans la spécialité « réseaux, voirie et infrastructures ».
(NOR : INTB1323611A).
J.O., n°223, 25 septembre 2013, texte n°10 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre total de postes est fixé à 92 répartis comme suit : 60 postes au concours externe, 27 postes au concours interne et 5 postes au troisième concours.

Arrêté du 4 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 1er juillet 2013 portant ouverture d'un concours interne, d'un concours externe et d'un troisième concours de technicien territorial principal de 2e classe.
(NOR : INTB1323690A).
J.O., n°224, 26 septembre 2013, texte n°18 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves d'admissibilité au concours de technicien principal de 2e classe dans les spécialités « réseaux, voirie et infrastructures », « prévention et gestion des risques, hygiène, restauration » et « espaces verts naturels » organisé par le centre de gestion du Var se dérouleront le 9 avril 2014 et les épreuves d'admission du 16 juin au 4 juillet 2014. Le nombre total de postes est fixé à 98.

Arrêté du 8 août 2013 modifiant l'arrêté du 24 juillet 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône en convention avec le centre de gestion des Alpes-Maritimes des concours externe, interne et troisième voie d'accès au grade de technicien territorial.
(NOR : INTB1323533A).
J.O., n°223, 25 septembre 2013, texte n°7 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le troisième visa de l'arrêté du 24 juillet 2013 est modifié.

Arrêté du 8 août 2013 modifiant l'arrêté du 24 juillet 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône pour le compte des centres de gestion des Hautes-Alpes, des Alpes-Maritimes, du Var et de Vaucluse des concours externe, interne et troisième voie d'accès au grade de technicien territorial principal de 2e classe.
(NOR : INTB1323552A).
J.O., n°223, 25 septembre 2013, texte n°8 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 9 avril 2014.
Le troisième visa de l'arrêté du 24 juillet 2013 est modifié.

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

Arrêté du 30 septembre 2013 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels.
(NOR : INTE1315095A).
J.O., n°232, 5 octobre 2013, texte n°8 (version électronique exclusivement).- 23 p.

Sont fixées les dispositions relatives à la formation des sapeurs-pompiers professionnels officiers et non officiers hors membres du service de santé et de secours médical. Le dispositif comprend des formations d'intégration, des formations de professionnalisation et des formations d'adaptation aux risques locaux. Divers arrêtés relatifs à la formation et au guide national des emplois, activités et compétences des sapeurs-pompiers sont abrogés.

Collectivités territoriales
Administration
Finances locales

Loi n°2013-921 du 17 octobre 2013 portant création d'un Conseil national d'évaluation des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.
(NOR : INTX1303213L).
J.O., n°243, 18 octobre 2013, pp. 17147-17148.

Le Conseil national d'évaluation des normes évalue les normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics. Il est consulté par le gouvernement sur l'impact technique et financier des projets de textes créant ou modifiant les normes qui leurs sont applicables. Il peut être saisi d'une demande d'évaluation de normes réglementaires en vigueur par le gouvernement, les commissions permanentes de l'Assemblée nationale et du Sénat et par les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dans des conditions fixées par décret et peut également se saisir lui-même de ces normes. Il peut proposer dans son avis d'évaluation des mesures d'adaptation et de simplification des normes ainsi que l'abrogation de normes devenues obsolètes. Sont précisées dans le présent décret les modalités de délai dont dispose le Conseil pour rendre ses avis qui sont rendus publics.

Convention de gestion avec l'Unédic ou affiliation des collectivités à l'Unédic
Intermittent du spectacle

Circulaire n°2013-17 du 29 juillet 2013 de l'Unédic relative à la modulation des contributions d'assurance chômage fixée par l'avenant du 29 mai 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.- 25 p.

L'avenant du 29 mai 2013 à la convention chômage du 6 mai 2011 majore, pour les salariés en CDD (contrats à durée déterminée) qu'ils emploient, la part des contributions des employeurs, y compris ceux du secteur public qui ont adhéré au régime d'assurance chômage à titre révocable ou irrévocable ou à titre obligatoire pour l'emploi de salariés intermittents du spectacle.
L'exonération de la part patronale des contributions pour l'embauche de salariés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée s'applique aux employeurs du secteur public qui ont adhéré au régime d'assurance chômage à titre révocable ou irrévocable.

Groupement d'intérêt public (GIP)
Détachement / Organismes auprès desquels le détachement est admis
Mise à disposition / Auprès d'autres administrations ou d'organismes d'intérêt général

Circulaire du 17 septembre 2013 du ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique relative à la mise en œuvre du décret n°2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit applicable aux personnels des groupements d'intérêt public.
(NOR : RDFF1323112C).
Site internet légifrance.circulaires.gouv, septembre 2013.- 26 p.

La circulaire précise les règles applicables au recrutement et aux conditions d'emploi des personnels, fonctionnaires et agents publics non titulaires, par un GIP (groupement d'intérêt public) qui peuvent être placés en position de mise à disposition ou de détachement soit par les membres du GIP soit par une personne morale de droit public non membre du GIP ainsi que les dispositions relatives aux instances de représentation du personnel et conditions d'exercice du droit syndical. La quatrième partie de la présente circulaire rappelle les dispositions de maintien des garanties collectives des personnels et celles qui régissent le droit d'option instaurant le régime juridique applicable aux personnels du GIP.

Jury de concours
Concours
Examen professionnel
Titularisation des non titulaires

Décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

(NOR : RDFF1315340D).
J.O., n°238, 12 octobre 2013, texte n°24 (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'autorité administrative chargée de l'organisation des concours, examens ou sélections désigne les membres du jury ou d'un comité de sélection en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe (art. 1er). Des dérogations à cette proportion peuvent être fixées par les statuts particuliers en fonction des contraintes de recrutement et des besoins propres aux corps ou cadres d'emplois (art. 2). Les membres d'un jury ou d'un comité de sélection peuvent appartenir à une autre administration que celle organisant le concours ou la sélection sauf dispositions contraires (art. 3). Sont fixées les modalités de publicité des arrêtés de composition des jurys ou des comités de sélection (art. 4). La proportion minimale de 40 % de personnes de même sexe dans les jurys ou comités de sélection est applicable à compter du 1er janvier 2015.

Pension de réversion
Pension d'orphelin

Décision n°2013-348 QPC du 11 octobre 2013 du Conseil constitutionnel.

(NOR : CSCX1325668S).
J.O., n°239, 13 octobre 2013, pp. 16908-16909.

La nouvelle rédaction de l'article L. 43 du code des pensions civiles et militaires de retraite n'est pas contraire au principe d'égalité, aucun principe, ni aucune règle de valeur constitutionnelle n'imposant, que, lorsque la pension de réversion a été partagée entre plusieurs lits, la part de la pension revenant à un lit qui cesse d'être représenté accroisse celle des autres lits.

Sapeur-pompier volontaire

Décret n°2013-873 du 27 septembre 2013 relatif à certaines indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.

(NOR : INTE1318976D).
J.O., n°227, 29 septembre 2013, p. 16238.

Le présent décret revalorise le taux de base des indemnités horaires des sapeurs-pompiers volontaires au 1er octobre 2013 et au 1er janvier 2014.

Arrêté du 27 septembre 2013 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.

(NOR : INTE 1318999A).
J.O., n°227, 29 septembre 2013, p. 16239.

Sont fixés les montants de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers pour 2013 et 2014. L'arrêté du 28 décembre 2012 est abrogé.

Sapeur-pompier volontaire / Protection sociale

Circulaire du 13 septembre 2013 du ministère de l'intérieur complétant la circulaire du 31 juillet 1992 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

(NOR : INTE1322590C).
Site internet légifrance.circulaire.gouv, septembre 2013.-3 p.

Cette circulaire précise la portée des modifications apportées à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires par les décrets n°2013-220 et n°2013-221 du 13 mars 2013.
Les modifications portent sur les conditions d'attribution des prestations en nature et des indemnisations prévues en cas d'incapacité temporaire, sur la durée de services pour l'attribution de la rente d'invalidité, la rente de réversion et la pension d'orphelin ainsi que sur le financement par les SDIS (services départementaux d'incendie et de secours) d'aides à la protection sociale complémentaire.

Stagiaire étudiant
Mesures pour l'emploi / Apprentissage
Hygiène et sécurité

Décret n°2013-914 du 11 octobre 2013 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans.

(NOR : ETST1318862D).
J.O., n°239, 13 octobre 2013, pp. 16900-16901.

Ce décret remplace la section 3 du chapitre III du titre V du livre Ier de la quatrième partie du code du travail qui fixe la procédure de dérogations pour les travaux interdits aux jeunes de quinze à dix-huit ans qui peuvent être, entre autres, des apprentis, des stagiaires de la formation professionnelle ou des élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique.

Décret n°2013-915 du 11 octobre 2013 relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans.

(NOR : ETST1318849D).
J.O., n°239, 13 octobre 2013, pp. 16901-16902.

Ce décret remplace la section 2 du chapitre III du titre V du livre Ier de la quatrième partie du code du travail qui liste les travaux interdits ou réglementés pour les jeunes âgés de quinze à dix-huit ans.

Vie politique
Disponibilité d'office

Loi organique n°2013-906 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.
(NOR : PRMX1309686L).
J.O., n°238, 12 octobre 2013, pp. 16824-16829.

Décision n°2013-675 DC du 9 octobre 2013.
(NOR : CSCL1325350S).
J.O., n°238, 12 octobre 2013, pp. 16838-16844.

Il est ajouté, à l'article LO 151-1 du code électoral, un alinéa prévoyant que le député, lorsqu'il occupe un emploi public, est placé d'office pendant la durée de son mandat, en position de disponibilité ou dans la position équivalente prévue par son statut ne lui permettant pas d'acquérir des droits à l'avancement et des droits à pension (art. 2).
L'article 7 modifie l'ordonnance n°58-1099 du 17 novembre 1958, le membre du gouvernement étant placé d'office, pendant la durée de ses fonctions, en position de disponibilité ou dans la position équivalente prévue par son statut ne lui permettant pas d'acquérir des droits à l'avancement et des droits à pension.

Vie politique
Droits du fonctionnaire
Obligations du fonctionnaire territorial / Obligation de désintéressement
Personnel des OPH
Disponibilité d'office
Délibération
Véhicule administratif

Loi organique n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.
(NOR : PRMX1309699L).
J.O., n°238, 12 octobre 2013, p. 16829-16837.

Décision n°2013-676 DC du 9 octobre 2013.
(NOR : CSCL1325351S).
J.O., n°238, 12 octobre 2013, p. 16847-16853.

Les personnes titulaires de fonctions gouvernementales ou investies d'un mandat électif local, ainsi que celles chargées d'une mission de service public exercent leurs fonctions avec dignité, probité et impartialité. Elles veillent à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflits d'intérêts (art. 1er).
Sont fixées les obligations d'abstention en cas de conflit d'intérêts défini par la présente loi comme étant une situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction (art. 2).
Est fixée la liste des personnes, autres que les membres du Gouvernement, soumises à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale et à une déclaration d'intérêts auprès de la Haute autorité pour la transparence de la vie politique, notamment, les présidents de conseils régionaux, les présidents de conseils généraux, les maires des communes de plus de 20000 habitants et les présidents et directeurs généraux d'offices publics de l'habitat comprenant un parc de plus de 2000 logements (art. 11).
La section 4 du chapitre Ier fixe les dispositions relatives à la Haute autorité pour la transparence de la vie politique. Cette autorité se prononce notamment sur les situations pouvant constituer un conflit d'intérêts.
Les fonctionnaires exerçant un mandat au Parlement européen sont placés d'office en disponibilité pendant la durée de leur mandat, le deuxième alinéa de l'article 65 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 étant supprimé (art. 24).
L'article 25 de la présente loi fixe les dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte. Les dispositions pénales sont fixées au chapitre II de la présente loi.
L'article 34, au chapitre III, prévoit que le conseil municipal, le conseil général, le conseil régional ou l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunal peut, selon des conditions fixées par une délibération annuelle, mettre un véhicule à disposition de ses membres ou de ses agents lorsque l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions le justifie. Tout autre avantage en nature doit faire l'objet d'une délibération nominative. ■

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.

Assistant maternel
Assistant maternel / Agrément
Accès aux documents administratifs

Question écrite n°19728 du 26 février 2013 de Mme Joëlle Huillier à Mme la ministre déléguée auprès de la ministre des affaires sociales et de la santé, chargée de la famille.

J.O. A.N. (Q), n°39, 24 septembre 2013, p. 10090.

Lors de manquements graves ou répétés aux obligations de déclaration et de notification ou de dépassement du nombre d'enfants mentionné dans l'agrément, les services de PMI des conseils généraux peuvent choisir, avant un retrait de l'agrément, d'envoyer une lettre d'avertissement ou de rappel à l'assistant maternel. Ce courrier ne peut être communiqué aux parents employeurs de l'assistant maternel.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Directeur de police municipale

Question écrite n°9974 du 13 novembre 2012 de M. Christian Estrosi à M. le ministre de l'intérieur.

J.O. A.N. (Q), n°37, 10 septembre 2013, p. 9490.

Le décret n°2000-51 du 20 janvier 2000 est en cours de modification afin d'étendre le bénéfice de la formation continue obligatoire des policiers municipaux aux directeurs de police municipale.

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

Question écrite n°29762 du 18 juin 2013 de M. Alain Marleix à M. le ministre de l'intérieur.

J.O. A.N. (Q), n°39, 24 septembre 2013, pp. 10124-10125.

Une réflexion est engagée au sein du ministère de l'intérieur afin de mettre en place, pour les adjoints de sécurité, un concours interne leur permettant d'accéder au cadre d'emplois des agents de police municipale.

Concession de logement

Question écrite n°29016 du 11 juin 2013 de M. William Dumas à Mme la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

J.O. S. (Q), n°38, 17 septembre 2013, p. 9743.

En application du principe de parité, le décret n°2012-752 du 9 mai 2012 s'applique aux collectivités territoriales qui doivent prendre une délibération pour fixer la liste des fonctions permettant de bénéficier d'un logement. Pour les collectivités n'ayant pas encore délibéré, les agents restent régis par l'ancien dispositif, la date d'échéance de l'entrée en vigueur des arrêtés pour l'État et donc des délibérations pour les collectivités ayant été reportée au 1er septembre 2015 par le décret n°2013-651 du 19 juillet 2013.
Pour les collectivités ayant déjà délibéré, le nouveau dispositif s'applique aux agents disposant d'un logement de fonction avant le 11 mai 2012 ainsi qu'aux nouveaux bénéficiaires.

Décentralisation
Coopération intercommunale
Ile-de-France
Détachement
Mise à disposition

Projet de loi adopté avec modifications par le Sénat en deuxième lecture, de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles / Transmis par M. le Premier ministre à M. le Président de l'Assemblée nationale.

Document de l'Assemblée nationale, n°1407, 8 octobre 2013.- 124 p.

Parmi les modifications votées par le Sénat, on peut noter, à l'article 12 portant création de la métropole du Grand Paris, la dissolution au 1er janvier 2016 des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) existant sur son territoire, les communes adhérentes se trouvant substituées de plein droit au sein des syndicats et syndicats mixtes auxquels ces établissements adhéraient (section 1). La métropole est organisée en territoires regroupant au moins 200 000 habitants et quatre communes et exerçant, par délégation, certaines compétences (art. 12, section 2). Les dispositions relatives aux personnels forment la section 5 de ce même article. Y sont

prévues les conditions de transfert des agents titulaires et non titulaires des services ou parties de services des communes et EPCI participant à l'exercice des compétences dévolues à la métropole, les modalités de préservation du régime indemnitaire, des avantages acquis ainsi que des stipulations de leur contrat pour les agents contractuels ainsi que la création d'une commission locale chargée d'évaluer les charges et les ressources transférées. Dans les dix-huit mois suivant la publication de la loi, le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toutes les mesures applicables à cette métropole, y compris celles concernant les transferts de personnels.
L'article 39 instaure la possibilité de créer des services communs aux EPCI et à leur communes membres, notamment pour l'exercice de missions opérationnelles ou fonctionnelles en matière de gestion du personnel, à l'exception de celles mentionnées à l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant les centres de gestion. Les agents transférés conserveraient, s'ils y ont intérêt, le bénéfice de leur régime indemnitaire et les avantages acquis.
L'article 54 prévoit les conditions d'intégration dans la fonction publique territoriale des fonctionnaires de l'État affectés à un service ou à une partie de service transféré à un groupement d'intérêt public mis en place par les régions pour gérer des actions relevant du Fonds social européen.

Rapport fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale, de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles / Par M. René Vandierendonck.

Document du Sénat, n°859, 19 septembre 2013.- 2 volumes, 245 p. + 522 p.

La commission des lois propose de modifier l'article 1er AA relatif au Haut Conseil des territoires afin que ce conseil soit consulté sur les projets de loi relatifs aux compétences et à l'organisation des collectivités territoriales, de supprimer l'article 1er ABA relatif à la création du Conseil national d'évaluation des normes, ce conseil faisant l'objet d'une proposition de loi inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale, d'amender les dispositions relatives aux compétences partagées et au chef de filât et de supprimer certains articles.
Elle propose également la suppression des articles 10 et 11 relatifs à la coopération intercommunale dans la grande couronne francilienne, l'adoption de la position de l'Assemblée nationale instaurant, pour la métropole du Grand Paris, un statut d'EPCI (établissement public de coopération intercommunale) à fiscalité propre dotée de certaines compétences et les communes de la métropole étant regroupées en territoires (art. 12), l'adoption de l'article 34 relatif au transfert des services et personnels à la métropole et de l'article 39 visant à permettre la mutualisation des services fonctionnels d'un EPCI à fiscalité propre avec ceux du centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché, modifie l'article 41 en prévoyant le maintien de la rémunération des agents et non du régime indemnitaire en cas de changement d'employeur ainsi que l'obligation de formation à l'article 41 *bis* pour les agents dont l'emploi a été supprimé.
Elle approuve les modifications aux compétences des communautés urbaines (art. 42) ainsi que l'élargissement de la définition du pôle métropolitain (art. 45 *bis* A).
La commission adopte sans modification les dispositions du chapitre Ier du titre III relatives au transfert et à la mise à disposition des agents de l'État (art. 46, 48, 49 et 54 *bis*).

Loi de finances
Finances locales
Congés de maladie

Projet de loi de finances pour 2014.

Document de l'Assemblée nationale, n°1395, 25 septembre 2013.- 293 p.

L'exposé général des motifs du projet de loi de finances pour 2014 évoque, entre autres, la stabilisation du point d'indice de la fonction publique ainsi que la participation des collectivités territoriales aux efforts de rétablissement des comptes publics.
Il est proposé, à l'article 60, la création d'un Fonds de soutien aux collectivités ayant contracté des produits structurés, à l'article 66, la suppression, au 1er janvier 2014, de l'obligation d'assistance technique à certaines communes et groupements de communes moyennant une rémunération et à l'article 67 l'abrogation du jour de carence dans la fonction publique. Le jour de carence serait abrogé, l'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie par l'assurance maladie jusqu'au 31 décembre 2015 prorogée et les droits prévus en cas de congés de maladie seraient subordonnés à la transmission de l'avis de l'arrêt de travail à l'administration dans un délai et selon des sanctions déterminés, ces dernières dispositions entrant en vigueur au plus tard le 1er juillet 2014.

Police du maire
Filière police municipale

Question écrite n°9978 du 13 novembre 2012 de M. Christian Estrosi à M. le ministre de l'intérieur.

J.O. A.N. (Q), n°39, 24 septembre 2013, pp. 10097-10098.

Le ministre détaille les infractions au code de la route que les policiers municipaux sont en droit de verbaliser, ceux-ci ne pouvant procéder à des contrôles routiers d'initiative et de manière systématique sans infraction préalable.
Ils ne peuvent verbaliser certaines infractions nécessitant des compétences techniques ou des pouvoirs d'investigation ou d'enquête qui leur sont interdits.
Un groupe de travail constitué par le ministère de la justice et le ministère de l'intérieur doit formuler des propositions à ce sujet.

Retraite

Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite : Texte résultant des délibérations de l'Assemblée nationale à l'issue de la troisième séance du 11 octobre 2013.

Document de l'Assemblée nationale, 11 octobre 2013.- 55 p.

Parmi les modifications apportées au projet de loi par les députés, il est prévu, à l'article 4, de ramener la revalorisation annuelle des pensions de retraite au 1er avril, à l'article 9, de permettre l'abaissement par décret du montant des cotisations permettant la prise en compte des années civiles effectuées en tant qu'assistant maternel entre 1975 et 1990 ainsi que celle des périodes de formation initiale pour les fonctionnaires et à l'article 23, de prendre en compte, pour les périodes antérieures au 31 décembre 2005, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au taux de 50 % pour le départ anticipé à la retraite.
Il est créé un article 33 *bis* qui insère, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 921-2-1 prévoyant que les agents contractuels de droit public de même que les salariés embauchés sous contrats aidés sont affiliés à l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques).

Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite (Procédure accélérée) / Présenté au nom de M. Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, par Mme Marisol Touraine, ministre des affaires sociales et de la santé, suivi de l'étude d'impact.

Document de l'Assemblée nationale, n°1376, 18 septembre 2013.- 70 p. ; 137 p.

Le titre Ier du projet de loi vise à assurer la pérennité des régimes de retraite en augmentant la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein d'un trimestre tous les trois ans de 2020 à 2035 (art. 2 modifiant l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite), en instaurant un comité de surveillance des retraites et en reportant au 1er octobre la revalorisation annuelle des pensions de retraite (art. 4).
Le titre II vise à mieux prendre en compte la pénibilité au travail, en instaurant, notamment, un compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés de droit privé ainsi que pour le personnel des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé (art. 6 à 10), à favoriser l'emploi des seniors en unifiant les règles applicables au cumul d'un emploi et d'une retraite (art. 12), à améliorer les droits à la retraite des jeunes entrant sur le marché du travail en instaurant un tarif préférentiel de rachat des années d'études (art. 16) ainsi qu'à remplacer le taux de 80 % permettant aux travailleurs handicapés de partir de façon anticipée ou de liquider leur retraite à taux plein à l'âge légal de départ par celui de 50 % (art. 23 et 24).
Le titre III vise à simplifier l'accès des assurés à leurs droits et à améliorer la gouvernance et le pilotage des caisses de retraite en instaurant, notamment, un débat annuel avec les organisations syndicales de fonctionnaires (art. 30).
L'étude d'impact remarque que cette loi sera sans impact direct sur les collectivités territoriales, les agents étant seuls concernés par la plupart des dispositions. Un tableau, à la fin de l'étude, reprend, par article, la liste des textes d'application nécessaires.

Sécurité
Filière police municipale
Sapeur-pompier volontaire

Projet de loi ratifiant diverses ordonnances relative à la partie législative du code de la sécurité intérieure / Présenté au nom de M. Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, par M. Manuel Valls, ministre de l'intérieur, suivi de l'étude d'impact.

Document de l'Assemblée nationale, n°1378, 18 septembre 2013.- 13 p. ; 20 p.

Ce projet de loi a pour but de ratifier, entre autres, l'ordonnance n°2012-531 du 12 mars 2012 relative à la partie législative du code de la sécurité intérieure (art. 1er). Le titre IV du livre Ier du code est remplacé et il est prévu d'insérer dans la partie réglementaire les dispositions relatives à la déontologie des personnes intervenant dans le domaine de la sécurité comme les agents de police municipale et les sapeurs-pompiers volontaires (art. 4). Il est proposé de remplacer dans le livre V les termes d'agents de polices municipales par ceux de policiers municipaux (art. 8). L'article 23 de la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011, relatif à l'engagement et au cadre juridique des sapeurs-pompiers volontaires, serait abrogé à compter de la publication des dispositions réglementaires correspondantes dans le code (art. 11). ■

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.

Acte administratif / Retrait
Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché
Titularisation des non titulaires
Recrutement / Par voie de mutation

Cour administrative d'appel de Marseille, 5 juin 2012, M. B., req. n°10MA01350.

Si un acte administratif obtenu par fraude ne crée pas de droits et peut, par suite, être retiré par l'autorité compétente pour le prendre alors même que le délai de retrait de quatre mois est expiré, il incombe à l'ensemble des autorités administratives de tirer, le cas échéant, toutes les conséquences légales de cet acte aussi longtemps qu'il n'a pas été retiré ou abrogé.
Par conséquent, une autorité administrative ne pouvait retirer un arrêté de nomination par voie de mutation, au motif de l'intégration frauduleuse de l'intéressé dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux, sans entacher le retrait de cet acte d'une illégalité interne.

Assistant maternel / Licenciement
Assistant maternel / Agrément

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6 novembre 2012, M^me^ C., req. n°11BX02589.

Un assistant familial ne peut continuer à être employé par un département dès lors qu'il n'est plus bénéficiaire d'un agrément en raison de l'expiration de la durée de validité dudit agrément.
Est donc légale la décision de licenciement de cet agent au motif qu'il ne disposait plus de son agrément, malgré les décisions juridictionnelles procédant à la suspension puis à l'annulation du retrait d'agrément, qui ne portent pas sur la durée de validité et qui n'ont par conséquent pas eu pour effet de prolonger celle-ci.
En outre, aucune disposition législative ou réglementaire ne réserve au seul fonctionnaire disposant d'une délégation pour prononcer un licenciement la faculté de représenter l'employeur à l'entretien préalable au licenciement. C'est donc à bon droit qu'un agent exerçant des fonctions de responsable au niveau fonctionnel a procédé à cet entretien.

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police
Agrément
Fin de stage / Licenciement en cours de stage

Cour administrative d'appel de Versailles, 22 novembre 2012, M^lle^ J., req. n°10VE02956.

Doit être annulée, faute de motivation au sens de la loi du 11 juillet 1979, la décision de refus d'agrément d'un agent de police municipale qui se borne à indiquer que l'intéressé « a fait l'objet d'un placement d'office dans un établissement psychiatrique en raison de son état de santé mental » sans viser ni rappeler les textes régissant la police municipale et qui omet également de préciser que l'état de santé de l'agent affecte le crédit et la confiance qu'il doit inspirer, dans l'exercice des fonctions faisant ainsi obstacle à l'agrément.

Changement de cadre d'emplois
Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police
Radiation des cadres

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2012, M. H., req. n°10MA00414.

Est illégale la décision de reclasser d'office un policier municipal dans un autre cadre d'emplois et donc de le radier d'office de son cadre d'emplois d'origine, sans demande de sa part et sans procédure disciplinaire préalable, dès lors que son agrément ne pouvait être retiré ou disparaître juridiquement du seul fait de l'absence d'exercice effectif des fonctions de policier sur une longue période, en l'absence de comportement portant atteinte aux exigences d'honorabilité et de moralité attendues d'un agent de police municipale.

Congé de maternité / Modalités d'attribution
Congé de maternité / Durée légale

Tribunal administratif de Melun, 6 février 2013, Mme C., req. n°1100114/8.

En application des dispositions de l'article L. 331-4 du code de la sécurité sociale, doit bénéficier d'un congé de maternité d'une durée de vingt-six semaines au titre d'un 3e enfant un agent dont le concubin est père de deux enfants, dont il assure la garde alternée, dès lors que le ménage ainsi constitué doit être regardé comme assumant la charge effective et permanente de ces deux enfants, malgré le fait que l'agent n'aurait pas été désignée destinataire des allocations familiales.

Conseil de discipline / Fonctionnement
Procédures et garanties disciplinaires

Cour administrative d'appel de Lyon, 27 juin 2013, M. T., req. n°12LY03139.

Aucun texte ni principe ne font obstacle à ce que le conseil de discipline prenne en compte des témoignages émanant d'agents de la collectivité peu avant sa séance dès lors que ceux-ci ont pu être critiqués en séance par l'agent et son conseil.

Cumul d'activités
Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement
Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Professeur d'enseignement artistique

Cour administrative d'appel de Versailles, 6 décembre 2012, Communauté d'agglomération des Hauts-de-Bièvre c/ Mme K., req. n°11VE01864.

Les dispositions de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 relatives notamment à la reconduction des CDD ne s'appliquent pas aux activités accessoires exercées, en qualité d'agent non titulaire, par des fonctionnaires. Les cumuls d'activité étant soumis à une autorisation de l'employeur principal, il ne peut y avoir pérennisation de l'agent dans un tel emploi.

Cumul d'activités
Sanction du quatrième groupe / Révocation
Discipline / Faits de nature à justifier une sanction
Marchés publics

Cour administrative d'appel de Douai, 20 novembre 2012, M. T., req. n°11DA00942.

Est légale et non disproportionnée, eu égard à ses fonctions et responsabilités, la sanction de révocation prise à l'encontre d'un fonctionnaire et motivée par l'exercice non autorisé et habituel d'activités privées auprès de plusieurs sociétés ainsi que par la perte d'indépendance au sens des dispositions de l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.
En effet, il lui est notamment reproché d'avoir, de façon habituelle et pendant ses heures de service, offert différentes prestations à des sociétés, dont l'une était titulaire d'un marché que l'agent avait la mission de suivre, et d'en avoir réalisé certaines au moyen d'équipements appartenant à la collectivité. Il lui est également reproché des défaillances dans l'exercice de son contrôle sur une société liée par marché avec la collectivité et avec le dirigeant de laquelle il entretenait des relations amicales et d'avoir réalisé, à la place de son épouse, des prestations pour le compte de la société employant cette dernière, sans en avoir averti la collectivité.

Différentes sortes de détachement / Détachement pour inaptitude temporaire
Reclassement pour inaptitude physique
Licenciement pour inaptitude physique

Cour administrative d'appel de Paris, 3 juin 2013, Mme H., req. n°11PA04979.

Dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique par voie de détachement, l'intégration à l'issue d'une année de détachement est subordonnée à l'aptitude profession-nelle de l'agent aux fonctions.
En cas d'échec pour raison professionnelle du détachement, l'administration n'est pas tenue de proposer à l'agent un nouveau poste de reclassement dans le cadre d'emplois.

Discipline / Communication du dossier et droits de l'agent incriminé

Cour administrative d'appel de Lyon, 18 décembre 2012, M. V.-C., req. n°11LY02142.

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la commu-nication du dossier individuel d'un fonctionnaire et des documents annexes s'opère par la consultation de ces documents dans les locaux du service qui en assure la conservation, sans qu'aucune disposition n'impose à l'administration de transférer ces documents, d'assurer la communication au fonctionnaire de son dossier individuel en un autre lieu, de lui fournir une copie sans demande à cette fin, ni même de lui proposer d'en demander une copie.

Discipline / Faits de nature à justifier une sanction
Non titulaire / Licenciement
Licenciement pour insuffisance professionnelle

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 juin 2012, Syndicat mixte de Pierrefonds, req. n°11BX03228 et 11BX03229.

L'insuffisance professionnelle s'apprécie au regard des fonctions que doit normalement accomplir un agent du même grade et pourvu des mêmes titres et peut en l'espèce comporter des éléments tels que, notamment, l'incapacité de travailler en équipe, l'absence de rigueur dans l'exécution des tâches confiérées, la lenteur et la médiocrité du travail réalisé, le manque d'éthique professionnelle.
En revanche, la méconnaissance d'obligations profes-sionnelles en matière d'obéissance hiérarchique, de réserve

et d'exécution des tâches découlant de l'emploi, constitue une faute disciplinaire et ne révèle pas une insuffisance professionnelle.

Durée du stage / Autres cas de prolongation
CAP / Fonctionnement
Fin de stage / Refus de titularisation

Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mai 2012, M^me^ Z., req. n°10MA02986.

Doit être regardée comme s'étant prononcée la commission administrative paritaire qui, régulièrement saisie, a refusé d'émettre un avis sur une prorogation de stage au motif qu'elle s'estimait tardivement saisie au regard du calendrier prévisionnel de ses séances.

Durée du travail
Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Professeur d'enseignement artistique
Emploi à temps non complet

Cour administrative d'appel de Versailles, 18 octobre 2012, M^me^ C. épouse C., req. n°10VE01827.

Quand bien même une collectivité, employant sur un emploi à temps complet un agent recruté par une autre collectivité sur un emploi à temps non complet, ne serait pas à l'origine de la situation de cumul irrégulière qui découle de ce second recrutement (durée totale de service excédant le plafond de 15 %), elle peut régulariser par elle-même la situation de l'intéressé en réduisant la durée de son service hebdomadaire.

Fin de stage / Licenciement en cours de stage

Cour administrative d'appel de Paris, 19 mars 2012, Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), req. n°10PA02242.

Compte tenu du nombre, de la lourdeur et de la diversité des tâches qui avaient été assignées à un stagiaire, les six mois de stage effectués (la moitié de la durée normale de stage) n'avaient pas permis à celui-ci de s'adapter à ses fonctions et de faire démonstration de ses capacités professionnelles. Ils n'avaient donc pas le caractère probant de nature à établir son inaptitude à exercer les fonctions correspondant à l'emploi qu'il avait vocation à occuper et donc à fonder son licenciement pour insuffisance profes-sionnelle.

Cour administrative d'appel de Versailles, 19 janvier 2012, Commune du Vésinet c/ M. F., req. n°10VE01003.

Si les dispositions réglementaires applicables au stagiaire imposent que celui-ci ait accompli au moins la moitié de la durée normale de son stage pour qu'il soit licencié pour insuffisance professionnelle, aucun texte ou aucun principe général du droit n'imposent, en revanche, que la procédure soit initiée après l'écoulement de cette même période.

Formation professionnelle
Aptitudes physiques / Visite médicale

Cour administrative d'appel de Marseille, 20 mars 2012, M^lle^ F., req. n°09MA03413.

Aucun principe ou aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration de procéder au reclassement de l'élève dont l'inaptitude physique a été constatée au cours de la période de scolarité préalable à l'éventuelle nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire.

Jury de concours

Cour administrative d'appel de Paris, 31 juillet 2013, M. O., req. n°11PA03240.

Quand bien même le président d'un jury de concours libère un des membres de ses obligations de participer aux épreuves orales et pratiques d'admission en raison de l'admissibilité d'un de ses parents, le fait que ce membre ait participé aux épreuves d'entretien subies par les autres candidats et qu'il leur ait posé des questions alors même qu'il a été écarté de la délibération finale était de nature, dans les circonstances de l'espèce, à priver les candidats des garanties d'impartialité du jury.

Licenciement pour inaptitude physique
Communication du dossier et droits de l'agent
Dossier individuel

Cour administrative d'appel de Versailles, 24 mai 2012, Commune de Roissy-en-France c/ M. A., req. n°10VE04074.

Avant de procéder au licenciement pour inaptitude d'un agent, une collectivité n'est pas tenue d'inviter l'intéressé à consulter son dossier mais doit seulement le mettre à même de demander cette communication en l'informant de sa possibilité d'effectuer cette consultation et en faisant en sorte que cette dernière soit possible.

Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement

Conseil d'État, 5 juillet 2013, M^me^ A., req. n°353572.

Les termes « au plus tard au début du mois précédant le terme de l'engagement » relatifs à la notification par l'administration de son intention de renouveler ou pas l'engagement d'un agent recruté sur contrat à durée déterminée doivent s'entendre comme prévoyant un délai de préavis d'au moins un mois de date à date.

Voir aussi les IAJ n°10 d'octobre 2013, p. 20.

Non titulaire / Licenciement
Comité médical / Action

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2012, M. C., req. n°09MA03570.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose la saisine du comité médical dans le cas du licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel d'une collectivité territoriale.

Non titulaire / Licenciement
Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Avis n°365139 du 25 septembre 2013 du Conseil d'État.
(NOR : CETX13244223V).
J.O., n°226, 28 septembre 2013, pp. 16210-16211.

Un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi. L'administration peut, pour ce motif, légalement l'écarter de cet emploi. Il résulte toutefois d'un principe général du droit qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant, de chercher à le reclasser. La mise en œuvre de ce principe implique, dans l'attente de dispositions réglementaires d'application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, que l'administration propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut et si l'intéressé le demande, tout autre emploi. L'agent ne peut être licencié que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite.

Voir aussi statut commenté p. 26.

Non titulaire / Rémunération
Durée du travail

Cour administrative d'appel de Marseille, 4 juin 2013, M^me^ D., req. n°11MA02769.

Ne peuvent être considérées comme du temps de repos, les périodes durant lesquelles un agent présent sur son lieu de travail pour accomplir un service de garde n'est pas effectivement sollicité dès lors qu'il demeure à la disposition de son employeur durant ce temps d'inaction.
Par suite, un agent social accomplissant son service au domicile de personnes âgées doit être regardé comme effectuant un travail effectif durant la totalité de ce service, alors même que ce dernier comporte des périodes pendant lesquelles l'intéressé se retirait pour dormir, en l'absence d'équivalence en matière de durée de travail fixée par délibération pour tenir compte des périodes d'inaction.

Non titulaire / Rémunération
Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI
Non titulaire / Conditions générales de recrutement

Cour administrative d'appel de Marseille, 9 avril 2013, M. F., req. n°11MA00840.

Commet une erreur manifeste d'appréciation de l'adéquation entre le niveau de rémunération et le niveau de fonctions, la collectivité qui refuse de prendre en compte les modalités d'exécution du contrat à durée indéterminée d'un agent non titulaire et de réévaluer sa rémunération. Celui-ci, rémunéré par référence à la grille indiciaire des techniciens territoriaux, exerce en effet des fonctions relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, et a obtenu l'un des diplômes exigés pour accéder à ce cadre d'emplois.

Procédures et garanties disciplinaires
Conseil de discipline / Fonctionnement

Cour administrative d'appel de Versailles, 8 novembre 2012, M. A., req. n°10VE03164.

Le conseil de discipline qui n'a pas été informé, lors de sa réunion, que des poursuites pénales étaient également engagées à l'encontre d'un agent, est ainsi privé de la possibilité offerte par les dispositions réglementaires de proposer la suspension de la procédure disciplinaire. Par suite, cette dernière est irrégulière et la sanction doit être annulée.

Procédures et garanties disciplinaires
Conseil de discipline de recours
Sanction du quatrième groupe / Révocation

Cour administrative d'appel de Marseille, 4 juin 2013, Région Languedoc-Roussillon c/ M. C.-R., req. n°10MA04392.

Excède sa compétence et rend un avis illégal, le conseil de discipline de recours qui considère qu'en raison des faits reprochés, l'employeur territorial aurait dû s'assurer de l'état de santé mentale de son agent avant d'engager une procédure disciplinaire.
En effet, en estimant dans son avis que l'absence de cette investigation préalable empêchait que l'intéressé soit poursuivi et sanctionné, le conseil de discipline de recours a subordonné la mise en œuvre de la procédure disciplinaire à une formalité non prévue par les textes et dont le respect n'entre pas dans ses attributions.

Prononciation des sanctions
Motivation des actes administratifs
Sanction du quatrième groupe / Révocation

Cour administrative d'appel de Paris, 5 mars 2012, M^me^ L. Épouse I., req. n°10PA04091.

La circonstance que le conseil de discipline régulièrement consulté ne soit pas parvenu à s'accorder sur une proposition

de sanction, ni sur une proposition d'absence de sanction, n'est pas de nature à faire obstacle à la possibilité, pour l'autorité disciplinaire, de poursuivre l'agent. Elle a par ailleurs pour conséquence que l'auteur de la sanction ne peut être tenu, pour satisfaire à l'obligation de motivation de la sanction, de mentionner les motifs l'ayant conduit à retenir une sanction plus grave que celle proposée par le conseil.

Radiation des cadres / Abandon de poste
Licenciement abusif
Licenciement pour inaptitude physique

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2012, M. O. K., req. n°10MA01180.

S'il s'avère qu'à la date fixée de la réintégration physique d'un agent illégalement évincé, pour abandon de poste, l'administration estime qu'il ne peut l'être compte tenu d'une inaptitude définitive à exercer toute fonction, il n'appartient pas au juge, chargé de l'exécution de l'injonction de réintégration de constater cette inaptitude, laquelle doit être appréciée dans le cadre d'une autre procédure contradictoire spécifique prévue statutairement.
Il appartient en revanche à l'administration d'entamer une procédure de licenciement pour inaptitude physique et, dans l'attente des avis des comités médicaux et de réforme concernés, et avant de prendre une éventuelle nouvelle décision de radiation des cadres, pour inaptitude cette fois, soit de décider en opportunité le maintien du traitement de l'agent malgré un service non fait, soit de le placer en disponibilité d'office pour raison médicale sans traitement, dans le respect toutefois des droits à congé maladie de l'intéressé et à la condition que de tels droits aient été épuisés.

Radiation des cadres / Abandon de poste
Licenciement des femmes enceintes

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2012, Mme R., req. n°10MA01254.

Le principe général du droit interdisant de licencier une femme en état de grossesse, s'applique, sauf faute grave de l'agent et lorsqu'aucune nécessité propre au service public ne s'y oppose, aux décisions mettant fin avant l'expiration de son stage aux fonctions d'un agent public stagiaire. En revanche il ne peut trouver à s'appliquer à la décision de radiation des cadres pour abandon de poste.

Reclassement pour inaptitude physique
Responsabilité administrative

Cour administrative d'appel de Marseille, 7 mai 2013, M. B., req. n°11MA00809.

En demandant à un agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions mais apte à l'exercice d'autres fonctions de produire des arrêts de travail, en l'attente d'examens médicaux complémentaires et sans rechercher un poste compatible avec son état de santé, et en suspendant le traitement de l'intéressé, l'administration commet une faute de nature à engager sa responsabilité.

Sanction du quatrième groupe / Révocation
Discipline / Faits en dehors du service
Obligations du fonctionnaire vis-à-vis du service

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 mai 2012, M. G., req. n°11BX02308.

Dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration de pratiquer une prise de sang pour constater l'état d'ébriété d'un agent, cet état doit être regardé comme matériellement établi au vu des résultats d'un éthylotest pratiqué par son supérieur hiérarchique au moment de la prise de service ainsi que des témoignages de collègues décrivant son comportement.

Sanctions disciplinaires / Sanctions du premier groupe. Exclusion temporaire
Discipline / Communication du dossier et droits de l'agent incriminé

Cour administrative d'appel de Marseille, 28 mai 2013, M. R., req. n°10MA02540.

Même s'il existe un principe général du droit aux termes duquel aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que l'agent public intéressé ait été mis à même de présenter sa défense, aucun principe n'impose en revanche que, dans le cadre d'un prononcé d'une sanction du 1er groupe, un agent présente des observations orales avant l'édiction de ladite sanction.
Par ailleurs, en l'espèce, l'envoi d'un courrier informant un agent qu'il pouvait prendre connaissance de son dossier et se faire assister par les personnes de son choix mais qui indique aussi que « la sanction de l'exclusion pour trois jours lui était infligée, qu'il recevrait prochainement ampliation de l'arrêté afférent à cette mesure et que les dates d'exclusion lui seraient communiquées dès que possible.... » constitue une sanction prise à la date du courrier et rend, par suite, la procédure disciplinaire irrégulière.

Stage
Acte administratif / Retrait

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 mai 2012, Syndicat intercommunal de développement du sud c/ M. M., req. n°11BX01446.

Un arrêté de recrutement en qualité de stagiaire a le caractère d'une décision individuelle créatrice de droits, en l'occurrence le droit pour l'agent d'effectuer son stage pour l'ensemble de la période prévue, alors même que cet acte serait entaché d'illégalité en l'absence d'information du centre de gestion de la création de son emploi. Cette décision ne peut, par suite, légalement être retirée ou abrogée après l'expiration du délai de quatre mois suivant son édiction.

Suspension
Motivation des actes administratifs

Cour administrative d'appel de Paris, 20 mars 2012, M. T., req. n°10PA05612.

La décision procédant à la retenue d'une partie de la rémunération d'un agent public suspendu n'est qu'une modalité particulière d'application de la mesure de suspension.
Il en résulte que cette décision n'a pas plus à être motivée en application de la loi du 11 juillet 1979 que la mesure de suspension elle-même.

Suspension
Responsabilité administrative
Droit pénal

Cour administrative d'appel de Nantes, 14 mars 2013, M. M., req. n°11NT03202.

La décision de suspension de fonctions d'un agent et les décisions de réintégration sur un autre poste, bien que régulières et légalement justifiées par l'intérêt général, alors même le requérant a postérieurement été mis hors de cause par le juge pénal, ont conduit l'administration à faire peser sur lui une charge anormale en lui faisant supporter les conséquences, financières et morales, de décisions légales. C'est donc à bon droit que tribunal administratif a estimé que ces décisions, même en l'absence de faute de l'administration, étaient de nature à engager sa responsabilité envers son agent.

Suspension
Sanctions du troisième groupe / Exclusion temporaire

Cour administrative d'appel de Paris, 31 juillet 2013, M. M., req. n°10PA01063.

La suspension est une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service et ne constitue ni une sanction disciplinaire ni un acte préparatoire à la sanction ultérieurement prononcée.
Par conséquent, les irrégularités éventuelles qui peuvent entacher la procédure de suspension, telles que la prolongation de la mesure de la suspension au-delà de quatre mois, sont sans influence sur la légalité de la sanction, l'action disciplinaire n'étant par ailleurs enfermée dans aucun délai. ■

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.

Accidents de service et maladies professionnelles

La décision de reconnaissance d'une maladie professionnelle est créatrice de droits.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°31, 23 septembre 2013, p. 1779.

Par un arrêt du 2 avril 2013, M^me^ O., req. n°11PA02384, la cour administrative d'appel de Paris a jugé que, si l'administration ne peut retirer une décision illégale reconnaissant l'imputabilité au service d'une maladie que dans un délai de quatre mois suivant l'intervention de cette décision, elle peut en revanche, sous le contrôle du juge, l'abroger dès lors que les conditions permettant de reconnaître cette imputabilité ne sont plus réunies.
En l'espèce le lien de causalité entre la vaccination contre l'hépatite B et la myofasciite à macrophages doit être regardé comme établi et l'abrogation de la décision reconnaissant l'imputabilité au service est constitutive d'une erreur d'appréciation.

Assistant maternel / Agrément
Motivation des actes administratifs

Compétence liée du président du conseil général et retrait d'agrément d'une assistante maternelle.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°39-40, 23 septembre 2013, pp. 30-33.

Après la publication en extraits du jugement du tribunal administratif de Clermont-Ferrand du 6 juin 2013, Département du Puy-de-Dôme, req. n°1200507-1201852, une note fait le point sur les conditions de suspension et de retrait de l'agrément des assistants maternels dans le cas d'informations préoccupantes, cette mesure devant être motivée en droit et en fait et donc être étayée par des enquêtes internes qui doivent respecter le secret de l'instruction.
En l'espèce, le juge a considéré que le président du conseil général se trouvait en situation de compétence liée et n'avait pas à porter une appréciation sur les faits, le juge d'instruction ayant placé l'agent sous contrôle judiciaire assorti de l'obligation de ne pas se livrer à des activités professionnelles en lien avec l'enfance. L'ordonnance de placement atténue la responsabilité de l'administration en cas de relaxe ou de classement sans suite.

Association
Gestion de fait

Cour des comptes, 4^e^ chambre, arrêt n°62592, 15 décembre 2011, Commune de Saint-André – Association « Amicale du personnel de Saint-André ».

Gestion et finances publiques, n°10, octobre 2013, pp. 78-88.

Commentant l'arrêt du 15 décembre 2011, par lequel la Cour des comptes a jugé qu'une association ayant pour objet l'octroi de prestations sociales au personnel communal était transparente dès lors que, relevant des dépenses obligatoires des communes, ces prestations relevaient des missions du service public communal, que l'ensemble des ressources de l'association provenaient de la collectivité, qu'elle avait son siège en mairie et qu'elle était présidée par un agent communal placé sous l'autorité hiérarchique du maire, cette chronique fait le point sur la notion d'association transparente et sur le faisceau d'indices retenu par le juge.
Elle revient également sur le motif invoqué de la méconnaissance de « l'égalité des armes entre les parties », motif portant sur l'accès à la doctrine et à la jurisprudence financières.
L'arrêt et les conclusions sont reproduits en extraits.

Non titulaire / Licenciement
Non titulaire / CDI

Consécration du principe général du droit au reclassement des agents en CDI.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°41, 7 octobre 2013, p. 12.

Cette chronique commente l'avis n°365139 du 25 septembre 2013 par lequel le Conseil d'État considère qu'il résulte d'un principe général du droit qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant, de chercher à le reclasser, rappelle des décisions antérieures relatives au licenciement d'agents contractuels dans ce but, le caractère dérogatoire du recrutement de ces agents et rapproche cet avis de décisions relatives au reclassement des agents en cas d'inaptitude.

Voir aussi statut commenté p. 26.

Un nouveau principe général du droit protecteur des non-titulaires.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°32, 30 septembre 2013, p. 1831.

Par un avis du 25 septembre 2013, M^me^ S., req. n°365139, le Conseil d'État a jugé que le recrutement d'agents contractuels n'intervenant, de par la loi, qu'à titre contractuel ou subsidiaire, ceux-ci ne peuvent tenir de leur contrat le droit de conserver l'emploi sur lequel ils ont été recrutés lorsque l'administration décide d'affecter un fonctionnaire sur cet emploi.
Adoptant la même position que pour les agents contractuels dont le recrutement est entaché d'irrégularité, il juge qu'il résulte d'un principe général du droit qu'il incombe à l'administration, avant de prononcer le licenciement d'un agent contractuel sous contrat à durée indéterminée pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi occupé, de rechercher à reclasser l'agent sur un emploi équivalent ou, à défaut et à la demande de l'intéressé, sur tout autre emploi

Voir aussi statut commenté p.

Retraite / Limite d'âge supérieure
Non discrimination
Droit européen

De la conventionnalité des limites d'âge dans la fonction publique française.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°31, 23 septembre 2013, pp. 1815-1819.

Cette chronique publie et commente l'arrêt du 22 mai 2013, M. K., req. n°351183, par lequel le Conseil d'État a jugé que le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ne comportant aucune disposition relative à la limite d'âge pour exercer cet emploi, la limite d'âge à prendre en considération est celle fixée pour les agents de l'État à l'article 1^er^ de la loi du 13 septembre 1984, à savoir celle de soixante-cinq ans à la date de la décision attaquée.
Le Conseil d'État considère qu'une différence de traitement pour les agents de ce cadre d'emplois est compatible avec les dispositions de l'article 6 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 du Conseil de l'Union européenne, dès lors que figurent comme objectif légitime pour les États la promotion de l'emploi par une meilleure distribution de celui-ci entre les générations.
Le commentaire revient sur la notion d'objectif légitime en matière de limite d'âge et plus généralement sur la légitimité de mesures fondées sur des préoccupations budgétaires, ainsi que sur la marge d'appréciation dont disposent les États, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) effectuant un contrôle de proportionnalité sur les mesures adoptées.
L'auteur de l'article remarque que le Conseil d'État n'aborde pas la question de la proportionnalité des mesures nationales et regrette l'absence de saisine de la CJUE d'une question préjudicielle.

Stage / Licenciement en cours de stage
Droits et obligations du stagiaire

Légalité du licenciement d'un agent territorial stagiaire.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°31, 23 septembre 2013, p. 1779.

Cette rubrique commente le jugement du tribunal de Strasbourg du 16 avril 2013, M. M., req. n°1202646.
Le juge rappelle les droits du stagiaire à bénéficier de conditions lui permettant d'acquérir des connaissances professionnelles et de manifester ses aptitudes, précise qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions d'évaluation du stagiaire, et considère le licenciement de l'intéressé comme légal alors que l'évaluation a été effectuée cinq mois avant la fin du stage, celui-ci ayant été prolongé trois fois.
Le fait pour l'agent de n'avoir pas pu terminer sa formation d'intégration en raison d'un accident de trajet est également rejeté.

Suppression d'emploi
Établissement public de coopération intercommunale (EPCI)
Coopération intercommunale

Sort des agents recrutés par un EPCI en cas de reprise de sa compétence par une commune.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°41, 7 octobre 2013, pp. 29-32.

Après la publication en extraits de l'arrêt du 5 juillet 2013, Commune de Ligugé, req. n°366552, par lequel le Conseil d'État a jugé que commettait une erreur de droit le juge des référés estimant que le moyen selon lequel la restitution à une commune par un EPCI (établissement public de coopération intercommunale) de la gestion d'un équipement impliquait le transfert d'un agent était propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision de la commune lui refusant son intégration dans les effectifs communaux, alors qu'une telle obligation ne résulte d'aucune disposition législative, une note fait le point sur les modalités de transfert des agents d'une commune vers un EPCI, sur les modalités de reprise par une commune d'une compétence transférée auparavant ainsi que sur le sort des agents dans ce cas de figure, le droit commun de la fonction publique devant s'appliquer.

Voir aussi les IAJ n°9 de septembre, p.

Titularisation des non titulaires
Non discrimination

Variation autour de l'applicabilité de la législation relative aux contrats précaires.

Revue trimestrielle de droit européen, avril-juin 2013, pp. 397-403.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a, par trois décisions datées de 2013 et 2012, apporté des précisions sur l'applicabilité du droit européen aux emplois précaires.
Elle a, notamment, dans un arrêt du 18 octobre 2012, V., n°C-302/11 à C-305/11, jugé que l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée et, plus précisément la clause 4, était

applicable à la reprise de l'ancienneté acquise dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée par des travailleurs recrutés en tant que fonctionnaires.
Pour déterminer si la non prise en compte de ces périodes peut être constitutive d'une discrimination, la cour compare la nature des contrats de travail et considère que la situation des travailleurs à contrat à durée indéterminée peut être comparée à celle des fonctionnaires et renvoie l'appréciation de la nature des fonctions à la juridiction espagnole.
Enfin, la Cour rappelle les critères définissant les raisons objectives pouvant justifier l'inégalité de traitement, la réussite à un concours pouvant constituer une telle raison.

Traitement et indemnités
Mutation interne – Changement d'affectation
Suspension à plein ou demi-traitement

Compétence liée pour suspendre les traitements d'un fonctionnaire.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°41, 7 octobre 2013, p. 12.

Cette chronique commente et rapproche de décisions antérieures, l'arrêt du 23 septembre 2013, req. n°350909, par lequel le Conseil d'État a jugé que le refus par un praticien hospitalier de rejoindre une affectation sur un emploi administratif, même si celle-ci était illégale, entraînait du fait de l'absence de service fait, la suspension du traitement, l'administration étant en situation de compétence liée. ■

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.

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

Un nouveau grade d'administrateur général.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1368, 1er octobre 2013, pp. 6-7.

L'étude de la réforme du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux se poursuit avec les conditions d'accès au grade d'administrateur général qui est subordonné à l'occupation de certaines fonctions ou à l'exercice de certaines responsabilités. Ce grade est soumis à un quota et comporte des règles particulières de classement.
Les décrets n°2013-738 et 2013-739 comportent également diverses dispositions.

La refonte du statut d'administrateur.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1367, 24 septembre 2013, pp. 6-7.

Les décrets n°2013-738 et 2013-739 du 12 août 2013 ainsi que le décret n°2013-766 du 23 août 2013 ont réformé le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux qui sera accessible à partir du 1er janvier 2014 par promotion interne par la voie d'un examen professionnel organisé par le CNFPT. Cet examen sera constitué de l'étude du dossier des candidats et d'un entretien. Un nouveau grade à accès fonctionnel ainsi que des échelons spéciaux sont instaurés.

Le nouveau statut des administrateurs territoriaux : un « grand corps » de la fonction publique territoriale ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°39-40, 23 septembre 2013, pp. 3-5.

Les décrets n°2013-738 et n°2013-739 du 12 août 2013 ont modifié le statut particulier des administrateurs territoriaux en remplaçant la promotion interne au choix par un examen professionnel et en créant un nouveau grade d'administrateur général.
L'auteur de l'article s'interroge sur le positionnement du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) en matière d'ouverture de postes, sur l'attitude des collectivités territoriales et leur désir de promouvoir les lauréats ainsi que sur le choix des agents entre le concours interne et l'examen. Il émet également des réserves sur les modalités d'accès au grade d'administrateur général.

Voir aussi les IAJ n°9 de septembre, p. 2

Cadres d'emploi / Filière médico-sociale

Mobilisation syndicale pour la reconnaissance du travail social.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2828, 11 octobre 2013, p. 14.

Une manifestation a été organisée le 8 octobre à Paris par plusieurs organisations syndicales lors d'un colloque organisé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le Centre national de la fonction publique et la Fédération nationale des centres de gestion, sur les évolutions de la filière sanitaire et sociale dans la fonction publique territoriale.
Les syndicats demandent, dans un manifeste, la reconnaissance des diplômes de niveau II au niveau de la licence et l'intégration dans la catégorie A des assistants sociaux, des éducateurs spécialisés, des éducateurs de jeunes enfants et des conseillers en économie sociale et familiale.

Conseil commun de la fonction publique

Conseil commun de la fonction publique : oui du CFL à une mini réforme.

Localtis.info, 27 septembre 2013.- 1 p.

Le 24 septembre, le Comité des finances locales (CFL) a rendu un avis favorable à un projet de décret relatif au conseil commun de la fonction publique.
Ce décret prévoit la possibilité, pour les organisations syndicales et les employeurs, de déposer plus facilement des amendements aux projets soumis et d'accorder des crédits d'heures supplémentaires aux agents qui y siègent.

Droit
Gestion du personnel

Le droit souple, nouvelle arme pour lutter contre l'inflation normative.

Localtis.info, 3 octobre 2013.- 1 p.

Dossier de presse. Étude annuelle 2013 « Le droit souple » : le résumé

Site internet du Conseil d'État, octobre 2013.- 10 p.

Dossier de presse. Étude annuelle 2013 « Le droit souple » : les propositions.

Site internet du Conseil d'État, octobre 2013.- 6 p.

Le Conseil d'État, dans son étude annuelle publiée en 2013, propose une doctrine d'emploi et de recours au « droit souple » dont il définit le périmètre.
Il formule 25 propositions comme inciter les administrations à recourir aux directives pour définir, par exemple, des orientations en matière de gestion des agents publics, consacrer par la loi ou la jurisprudence la possibilité pour les chefs de service de définir les orientations générales retenues pour la gestion de ces agents, encourager l'élaboration de règles de bonnes pratiques pour les compétences décentralisées et introduire le droit souple dans la formation initiale et continue des fonctionnaires.

Établissement public / Social ou médico-social
Filière médico-sociale
Formation

Formation des directeurs la nouvelle donne.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2828, 11 octobre 2013, pp. 30-32.

Le décret n°2007-221 du 19 février 2007 a modifié les niveaux de qualification requis pour exercer les fonctions de direction dans les services et établissements sociaux et médico-sociaux. Ainsi, il n'est plus nécessaire, pour les petites structures, d'avoir un directeur titulaire d'un diplôme de niveau I.
Dans un texte récent, les DGS (directeurs généraux des services) des départements ayant posé la question de l'accompagnement de ces cadres au management des équipes, les auteurs de l'article plaident pour une adaptation par les organismes de formation de leur offre aux besoins.

Filière médico-sociale

Convergence du diagnostic sur la filière sanitaire et sociale au cours du colloque co-organisé par le CNFPT, le CSFPT et la FNCDG.

Site internet du CSFPT, octobre 2013.- 1 p.

Lors d'un colloque relatif à la filière sanitaire et sociale, organisé le 8 octobre par le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) et la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion), les intervenants ont regretté que les propositions émises dans un rapport de 2005 soient restées sans effet et ont préconisé une réforme des concours d'accès aux professions dites réglementées et des mesures pour pallier au manque de médecins de prévention.
Ils ont également évoqué la nécessité d'une formation tout au long de la carrière et le développement de l'attractivité de ces métiers, notamment par la rémunération.

Filière police municipale
Coopération intercommunale

Manuel Valls vante les résultats de ses ZSP.

Localtis.info, 30 septembre 2013.- 2 p.

Discours aux forces de sécurité. Allocution de Manuel Valls, ministre de l'intérieur du 30 septembre 2013.

Site internet du ministère de l'intérieur, octobre 2013.- 9 p.

Présentant le 30 septembre les résultats obtenus dans les 64 ZSP (zones de sécurité prioritaire), le ministre de l'intérieur a plaidé pour la mutualisation au niveau intercommunal des polices municipales et a annoncé la préparation d'un projet de loi basé sur les propositions d'un rapport sénatorial qui fusionnerait les cadres d'emplois des policiers municipaux et des gardes champêtres.
Les compétences de la Délégation à la sécurité privée, qui deviendrait la Délégation aux coopérations de sécurité, seraient étendues, entre autres, aux polices municipales.

Finances locales
Gestion du personnel

La Cour des comptes épingle les dépenses de personnel des collectivités locales.

Liaisons sociales, 17 octobre 2013, pp. 3-4.

Le rapport de la Cour des comptes relatif aux finances publiques locales, publié le 14 octobre, remarque que l'accroissement des dépenses de personnels des collectivités territoriales tient autant à la politique de l'emploi du Gouvernement qu'aux modes de gestion des collectivités.
L'augmentation du Smic et de la cotisation employeur à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) constituerait plus de 40 % de l'augmentation de la masse salariale pour 2012.
Pour 2013, cette tendance devrait se poursuivre alors que, pour 2014, d'autres mesures comme la réforme des rythmes scolaires, l'abrogation du jour de carence ou la mise en place des emplois d'avenir devraient occasionner des dépenses supplémentaires.
Elle recommande à l'État de prendre ces données en compte dans ses décisions et fait des recommandations aux collectivités pour mieux maîtriser leurs dépenses de personnels.

La Cour des comptes doute de l'effort des collectivités.

Le Monde, 15 octobre 2013, p. 9.

Le rapport de la Cour des comptes souligne une progression des charges de fonctionnement en 2012 de 3,2 % et préconise une réduction des dépenses de personnel pour les collectivités notamment par la maîtrise de l'augmentation des effectifs.
Des diagrammes présentent l'évolution des dépenses de personnel et leur répartition pour les communes, départements, régions et l'intercommunalité.

Les propositions choc de la Cour des comptes.

Localtis.info, 14 octobre 2013.- 2 p.

Dans un rapport rendu public le 14 octobre, la Cour des comptes dénonce l'augmentation des dépenses de fonctionnement du secteur public local et donne des pistes pour mieux les maîtriser.
En matière de personnel, elle remarque des avancements systématiques à l'échelon minimal, des régimes indemnitaires coûteux et parfois irréguliers et une durée de travail inférieure à la durée réglementaire.
Elle préconise un meilleur suivi des absences pour raison de santé et l'accélération de la mutualisation des personnels.
Remarquant l'hétérogénéité des situations financières des

différentes collectivités, elle prône un réexamen de l'allocation des ressources fiscales.

Finances publiques
Finances locales

La situation et les perspectives des finances publiques / Cour des comptes.

Site internet de la Cour des comptes, juin 2013.- 253 p.

Ce rapport est composé de cinq chapitres. Le premier est consacré à la situation des finances publiques en 2012, le second à la situation et aux perspectives en 2013, le troisième aux perspectives pour les années 2014-2017, le quatrième aux perspectives à long terme des régimes sociaux et le cinquième aux pistes d'économie.
La Cour constate une accélération des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales résultant notamment d'une augmentation des dépenses de personnel plus forte qu'en 2011 (+ 3,3 %). Le rapport préconise la poursuite du gel du point de la fonction publique pour les années 2014 et 2015. Il identifie également plusieurs leviers d'économies pour les collectivités territoriales en matière de maîtrise de dépenses de personnel dont notamment les rythmes d'avancement de carrière, jugés trop favorables, et les rémunérations accessoires et recommande un meilleur respect de la durée de travail des agents territoriaux.

Fonction publique

Chantiers sociaux du gouvernement et des partenaires sociaux (12).

Liaisons sociales, 3 octobre 2013.- 22 p.

La rubrique Fonction publique de cet article présente le bilan des mesures réalisées ou en attente en matière de dialogue social, de carrière et d'emploi, de rémunération et de pouvoir d'achat, de conditions de travail, d'égalité et de diversité. Des circulaires relatives au droit syndical dans les collectivités territoriales et à l'État doivent être préparées en octobre, la réglementation relative à l'entretien professionnel doit être améliorée, un décret devrait préciser le cadre réglementaire du recours au CDD (contrat à durée déterminée), diverses négociations sont prévues dans le cadre de l'agenda social et le décret sur le télétravail est toujours en attente de publication.

Rémunérations, mobilité, qualité de vie… les grands chantiers de Marylise Lebranchu.

Localtis.info, 27 septembre 2013.- 1 p. – 1, p.

L'entourage de la ministre de la fonction publique a indiqué, le 26 septembre, que les discussions sur les parcours professionnels, les rémunérations et les carrières devraient débuter en décembre sur la base des préconisations du rapport de M. Bernard Pêcheur. Les discussions devraient porter jusqu'en février 2014 sur la méthode, la négociation devant débuter en mai 2014.
Le protocole d'accord sur la prévention des risques psychosociaux devrait être publié le 22 octobre, des discussions sur le dialogue social, la diversité ou le bilan de l'intérim sont également prévues.
L'action et la protection sociales ne sont pas prévues dans le calendrier réalisé par le ministère et figurant en lien sur Localtis.

Présentation de l'agenda social 2013-2014. Discours de Marylise Lebranchu, le 26 septembre 2013.

Site internet du ministère de la fonction publique, septembre 2013.- 5 p.

La ministre de la fonction publique rappelle les mesures prises et les chantiers engagés au cours de l'année pour la fonction publique. Elle indique que la grille de la catégorie C sera restructurée avec un reclassement d'échelon à échelon.
Sont annoncées, une concertation sur l'architecture statutaire et la rémunération avec, en parallèle, des discussions sur la refonte du supplément familial de traitement, une concertation sur la diversité avec comme axes les recrutements, la prise en compte du handicap et l'apprentissage, une concertation sur la prévention de la pénibilité avec la question de la médecine du travail, une concertation sur la qualité de vie au travail ainsi qu'une concertation prioritaire sur la carrière des agents investis de mandats syndicaux.
L'année 2014 verra se dérouler les élections professionnelles et se clore le chantier sur l'évolution du fonctionnement du CCFP (Conseil commun de la fonction publique).

Fonction publique
Élections

Le vote des fonctionnaires en 2012 ou la crise de l'appareil d'État.

Revue française d'administration publique, n°146, 2013, pp. 465-479.

S'appuyant sur l'enquête Présidoscopie du Cevipof, réalisée après les élections législatives de juin, cette étude montre, que pour les élections présidentielles, les caractéristiques sociologiques comme le niveau des diplômes et la situation professionnelle peuvent expliquer le vote des fonctionnaires et qu'une fracture semble séparer les cadres des agents d'exécution.
Il est remarqué un rejet massif des immigrés, une perte de confiance dans les élus et un sentiment de déclassement social.

Liberté d'opinion et non discrimination
Service public

Laïcité : pour la CNCDH, « légiférer n'est pas la solution ».

Actualités sociales hebdomadaires, n°2827, 4 octobre 2013, p. 16.

Dans un avis adopté le 26 novembre, la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme) juge que l'arsenal juridique existant en matière de laïcité est suffisant mais déplore un manque de formation et d'information aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.
Elle rappelle que si une neutralité stricte s'impose aux agents du secteur public, le cas des collaborateurs occasionnels ou bénévoles n'est pas résolu et que, pour elle, il appartiendrait au Conseil d'État d'établir une typologie des différents cas d'espèces.

Usager du service public et laïcité.

Revue française de droit administratif, n°4, juillet-août 2013, pp. 727-731.

Cette intervention, faite dans le cadre d'un colloque organisé les 25 et 26 octobre 2012 à la Faculté de droit de Nantes, examine l'application du principe de laïcité au service public, rappelle l'obligation de neutralité des agents publics, obligation réaffirmée à plusieurs reprises par le juge administratif et étendue aux participants au service public, la question de la neutralité des personnels des structures privées chargées d'une mission de service public étant encore en suspens.
La liberté des usagers dans la manifestation de leurs croyances religieuses a été encadrée par le biais d'une charte de la laïcité ainsi que par l'interdiction de la dissimulation du visage dans l'espace public.

Loi de finances

Le projet de loi de finances pour 2014.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2828, 11 octobre 2013, pp. 47-66.

Le projet de loi de finances pour 2014 prévoit, entre autres, la fiscalisation des majorations de pension de retraite pour enfants, l'assimilation à un avantage en nature de l'aide de l'employeur à l'octroi d'une complémentaire santé et, par voie de conséquence, sa fiscalisation et, pour la fonction publique, la suppression du jour de carence et la mise en place, au 1er juillet au plus tard, de l'obligation de transmettre les arrêts de maladie dans les 48 heures avec pour sanction, en cas de non-respect de cette obligation deux fois en 24 mois, la réduction de 50 % de la rémunération versée au titre du congé ainsi que la prolongation de l'expérimentation du contrôle des arrêts par l'assurance maladie.

Mesures pour l'emploi
Marchés publics

Emplois d'avenir : Michel Sapin compte sur les grandes villes.

Localtis.info, 26 septembre 2013.- 2 p.

Lors de la Conférence des villes, le ministre du travail a exhorté les maires des grandes villes à créer des emplois d'avenir en faisant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de ne pas augmenter la masse salariale.
Certaines propositions ont été faites comme l'introduction de l'obligation de formation des jeunes dans les appels d'offres.

Mesures pour l'emploi / Apprentissage
Recrutement

Apprentissage dans le secteur public : pourquoi ça coince.

Acteurs publics, n°99, octobre 2013, pp. 62-64.

Dénonçant les principaux obstacles au développement de l'apprentissage dans le secteur public que sont un coût trop élevé, la concurrence des emplois aidés, l'impossibilité du recrutement direct des apprentis, une méconnaissance du dispositif et un vide juridique concernant l'utilisation des machines dangereuses, cet article fait le point sur les pistes évoquées par le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) et le ministère de la fonction publique.
Le ministère évoque une baisse de la contribution au CNFPT pour l'embauche d'apprentis et la modification des épreuves du concours qui pourrait se limiter à un simple entretien. Des discussions sont en cours pour insérer des dispositions dans les projets de lois relatifs à la décentralisation ainsi qu'à la formation professionnelle.

Non discrimination

Progression de la part des femmes dans les nominations des hauts fonctionnaires.

Liaisons sociales, 18 octobre 2013, p. 5.

Lors d'un colloque, qui s'est tenu à l'ENA (École nationale d'administration) le 15 octobre, la ministre des droits des femmes a indiqué que la part des nominations de femmes parmi les cadres dirigeants est passée de 24 % en 2012 à 31 % à la fin août 2013 dans la fonction publique de l'État.
Elle a plaidé pour que le même travail soit fait dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les femmes composant respectivement, pour ces fonctions publiques, 34 % et 45 % de l'encadrement alors qu'elles représentent plus de 60 % des effectifs,

Non discrimination
Congé parental
Congé de paternité

Égalité hommes-femmes : les propositions du Haut Conseil à l'égalité pour améliorer le projet de loi.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2825, 20 septembre 2013, pp. 12-14.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes a remis, le 13 septembre, ses recommandations pour améliorer le projet de loi-cadre pour l'égalité entre les hommes et les femmes.
Il préconise, entre autres, d'instaurer un congé parental de six mois pour chacun des deux parents indemnisé comme le congé de maternité et de réformer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en instaurant un socle obligatoire dès la naissance et la possibilité d'octroi d'un congé supplémentaire jusqu'à 4 semaines.

Plafond de sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale devrait être fixé à 37 548 euros en 2014.

Liaisons sociales, 30 septembre 2013.

Le plafond annuel de la sécurité sociale devrait s'établir à 37 548 euros en 2014 soit une progression de 1,4 % par rapport à 2013.

Police du maire
Cadre d'emplois / Filière police municipale

Les évolutions des polices municipales.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°34, 14 octobre 2013, pp. 1961-1968.

Les pouvoirs de police du maire n'ont cessé d'évoluer, aux composantes traditionnelles de sécurité, tranquillité et salubrité publiques de l'ordre public s'étant ajoutés le respect de la dignité humaine et la prévention de la délinquance. Parallèlement, l'organisation et les missions de polices municipales se sont adaptées à ces évolutions.
Le statut des agents a fortement évolué depuis les années 1999-2000 et des projets de réforme sont en cours pour améliorer le fonctionnement des services et remédier à certains flous statutaires.
Se sont également développés, le partenariat avec les forces nationales de sécurité ainsi que la mutualisation au niveau intercommunal des polices municipales qui débouche sur une véritable territorialisation de ces services.

Prestations d'action sociale
Loi de finances

PLF 2014 : les mesures impactant les niches fiscales.

Liaisons sociales, 30 septembre 2013.

Du fait de la revalorisation de 0,8 % du barème pour l'imposition des revenus, la limite d'exonération de cotisation de sécurité sociale des titres restaurants devrait être portée de 5,29 euros à 5,33 euros.

Prime de fonction et de résultats

Le nouveau régime indemnitaire remplaçant la prime de fonction et de résultats (PFR) dans la fonction publique devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2014.

Liaisons sociales, 30 septembre 2013, p. 6.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) devrait présenter aux organisations syndicales, le 1er octobre, un projet de décret remplaçant la prime de fonction et de résultats (PFR) par une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que par un complément annuel lié à la manière de servir. Ce complément annuel non reconductible devrait être fixé par arrêté.

Radiation des cadres / Abandon de poste

Radiation des cadres pour abandon de poste. « Mode d'emploi ».

Droit administratif, n°10, octobre 2013, pp. 39-40.

La procédure de radiation des cadres pour abandon de poste, précisée par la jurisprudence, commence par l'envoi à l'agent d'une mise en demeure selon certaines règles de forme et de fond, cette mise en demeure constituant une formalité substantielle. Elle suppose l'absence injustifiée de l'agent du service pendant une durée suffisamment longue.

Retraite

Le débat sur les retraites des fonctionnaires resurgit au Parlement.

Localtis.info, 16 octobre 2013.- 1 p.

Le 15 octobre, les députés ont adopté le projet de loi réformant les retraites, y compris l'article 4 qui prévoit de fixer au 1er octobre la revalorisation des pensions.
Concernant la fonction publique, un amendement donne un fondement légal à l'Ircantec et précise les critères d'affiliation des agents de droit privé à un régime de retraite complémentaire.
Le compte pénibilité ne devrait concerner que les agents du secteur privé alors qu'une concertation sur la révision de la liste des métiers classés en catégorie active pourrait avoir lieu.

Le projet de loi de réforme des retraites. (1). Vers de nouvelles règles de calcul de la retraite.

Liaisons sociales, 7 octobre 2013.- 7 p.

L'article présente les différentes mesures du projet de loi de réforme des retraites présenté le 18 septembre 2013 en Conseil des ministres. Ce projet prévoit l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention d'une retraite à taux plein, le report de la date de revalorisation des pensions au 1er octobre de l'année, des mesures pour l'acquisition de trimestres d'assurance pour certains assurés dont les aidants familiaux notamment, la révision du dispositif pour les carrières longues et la prise en compte d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % pour un départ en retraite anticipée à 55 ans des travailleurs handicapés.

La hausse des cotisations retraite des fonctionnaires sera moins forte en 2014.

Localtis.info, 26 septembre 2013.- 1 p.

Lors de la présentation de « l'Agenda social » aux organisations syndicales le 26 septembre, la ministre de la fonction publique a indiqué que l'augmentation de la cotisation de retraite des fonctionnaires sera de 0,06 % en 2014 et de 0,08 % chaque année entre 2015 et 2017.

Retraite
Hygiène et sécurité

Le projet de loi de réforme des retraites (2).

Liaisons sociales, 11 octobre 2013.- 5 p.

L'article expose les mesures relatives au compte de prévention de la pénibilité applicable au personnel employé par les personnes publiques dans des conditions de droit privé.

Retraite
Travailleurs handicapés

Réforme des retraites : du mieux pour les personnes handicapées et leurs aidants.

Localtis.info, 14 octobre 2013.- 1 p.

Au cours de l'examen, en première lecture, du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, les

députés ont abaissé à 50 % le taux d'incapacité permanente permettant aux travailleurs handicapés de partir à la retraite de façon anticipée. Ils ont également adopté une mesure leur permettant avec ce même taux de partir en retraite avec un taux plein à l'âge de 62 ans.
Autre disposition adoptée, les aidants pourront bénéficier d'une majoration d'un trimestre par période de trente mois, majoration limitée à huit trimestres.

Sapeur-pompier
Sapeur-pompier volontaire

Sapeurs-pompiers : l'érosion du volontariat s'accélère.

Localtis.info, 3 octobre 2013.- 2 p.

Le président de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF) remarque une baisse des effectifs due, notamment, à la chute du nombre des volontaires qui s'engagent pour une durée plus courte.
Ces volontaires, qui constituent 80 % de l'ensemble des effectifs, sont 10 000 de moins qu'au cours des années 2000. Il met en relation cette baisse avec l'augmentation des interventions et dénonce également la fermeture des casernes et le manque de relation avec la santé.

Sapeur-pompier volontaire

François Hollande annonce un « plan national » pour relancer le volontariat chez les pompiers.

Localtis.info, 14 octobre 2013.- 1 p.

Lors de la clôture du 120e congrès des sapeurs-pompiers, le président de la République a annoncé un plan national en faveur du volontariat chez les sapeurs-pompiers et, entre autres, la création d'un service citoyen de sécurité civile, l'augmentation de l'indemnité horaire, la féminisation et l'adaptation de la formation des volontaires.
Il a également souhaité que les volontaires accèdent à plus de responsabilités et à une meilleure reconnaissance grâce à une plus large attribution de la légion d'honneur et de la nomination dans l'ordre national du mérite.

Sécurité sociale

Le PLFSS pour 2014.

Liaisons sociales, 21 octobre 2014.- 6 p.

Ce dossier présente les principales mesures du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 dont la prise en compte de la rémunération réelle des apprentis pour le calcul de l'exonération de cotisation vieillesse-veuvage, la dématérialisation des déclarations sociales et des paiements des cotisations et de nouvelles mesures de lutte contre le travail dissimulé.

Les mesures « cotisations » du PLFSS pour 2014.

Liaisons sociales, 11 octobre 2013.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale comprend des mesures pour l'anticipation de la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative par certains employeurs et des mesures sur certaines cotisations dues pour les apprentis et les volontaires effectuant un service civique. Un encart présente le calendrier prévisionnel d'examen du projet de loi.

Télétravail

Le télétravail : état des lieux.

La Semaine juridique – Social, n°40, 1er octobre 2013, pp. 15-17.

Cet article analyse, pour les entreprises, les conditions de recours au télétravail, les tâches qui peuvent être effectuées, les modalités de fixation des horaires de travail, la mise à disposition du matériel et son utilisation. Dans une seconde partie, sont étudiées les conditions de cessation du télétravail et du retour dans les locaux de l'entreprise.

Travailleurs handicapés

Le gouvernement présente sa feuille de route en matière de handicap.

Liaisons sociales, 27 septembre 2013.

Le plan « Handicap » du gouvernement, présenté le 25 septembre 2014 lors de la réunion du comité interministériel du handicap, comprend des mesures favorisant le recrutement d'apprentis handicapés dans la fonction publique et l'ouverture d'une négociation sur le handicap portant notamment sur le maintien dans l'emploi et la prévention de l'usure professionnelle. ■

Les informations administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

Chaque numéro de cette revue mensuelle présente **l'actualité législative et réglementaire relative au statut de la fonction publique territoriale** et des dossiers relatifs à des questions statutaires précises. Particulièrement destinée aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, cette revue s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique.

Économique et pratique : l'abonnement !

~~234 €~~
179 €
1 an

- pour recevoir chaque numéro de la revue directement sur son lieu de travail
- pour avoir la garantie de ne pas manquer un seul numéro
- pour réaliser une **économie de près de 25 %** par rapport au prix de vente au numéro

(existe également en version électronique - PDF)

Numéros parus au 1er semestre 2013

(Voir bon de commande en fin de numéro)

n°1 janvier 2013 (réf. 3303330611463 - 19,50 €)
● Le nouveau cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux ● Prélèvements obligatoire au 1er janvier 2013 ● Les cotisations versées aux centres de gestion et au CNFPT ● Secrétariat du conseil de discipline et responsabilité des centres de gestion *(jurisprudence)* ● Retrait ou suspension d'agrément des agents de police municipale -- Absence de droit au reclassement *(jurisprudence)*

n°2 février 2013 (réf. 3303330611470 - 19,50 €)
+ Index thématique des articles au 1er janvier 2013
● La circulaire du 12 décembre 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire ● Indemnité d'exercice de missions des préfectures : la nouvelle réglementation ● Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ● Congé de solidarité familiale et allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie : le régime applicable aux agents territoriaux ● Gestion du dossier individuel sur support électronique : parution de la nomenclature cadre ● Agents non titulaires : période d'essai et renouvellement de contrat *(jurisprudence)* ● Existence d'emplois vacants lors d'une demande de réintégration après disponibilité : la charge de la preuve *(jurisprudence)* ● Absence de service fait imputable à l'administration et rémunération du fonctionnaire *(jurisprudence)*

n°3 mars 2013 (réf. 3303330611487 - 19,50 €)
+ Recueil des références documentaires du 2e semestre 2012
● La durée du stage dans la fonction publique territoriale ● Les autorités chargées de l'organisation des concours ● Licenciement d'un agent non titulaire : durée du préavis *(jurisprudence)* ● Prise en compte des activités professionnelles antérieures lors du classement en catégorie A *(jurisprudence)* ● Comportement délibéré du fonctionnaire et imputabilité au service de l'accident *(jurisprudence)*

n°4 avril 2013 (56 pages - réf. 3303330611494 - 19,50 €)
● L'accueil des stagiaires étudiants dans la FPT ● Le fonctionnaire titulaire d'un mandat électif local ● Police municipale : les dispositions issues de la LOPPSI 2 ● Précisions sur la notion de temps de travail effectif *(jurisprudence)* ● Remboursement des frais imputables à une maladie professionnelle : dépenses de psychothérapie *(jurisprudence)*

n°5 mai 2013 (réf. 3303330611500 - 19,50 €)
● Le nouveau statut particulier des techniciens paramédicaux territoriaux ● Les comités médicaux départementaux ● Notification d'un acte en mains propres : départ du délai de recours en cas de refus de signature *(jurisprudence)*

n°6 juin 2013 (réf. 3303330611517- 19,50 €)
● Le droit au suivi médical post-professionnel des agents territoriaux exposés à l'amiante ● Les collaborateurs des élus locaux ● L'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires ● Congé de maladie d'office à titre conservatoire *(jurisprudence)* ● Limite d'âge et admission à concourir *(jurisprudence)*

Bon de commande

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

La documentation Française

	Prix unitaire TTC	Nombre	Total
☐ **Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue** Les informations administratives et juridiques			
Version papier	179 €		
Version électronique - format PDF	138 €		
☐ **Je souhaite commander au numéro* :**			
un numéro version papier	19,50 €		
Téléchargement au numéro dans le kiosque des publications sur **www.ladocumentationfrancaise.fr**	14,90 €		
Participation aux frais d'envoi (livraison sous 48h) (sauf pour les abonnements)			**4,95** €

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

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

Raison sociale

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Pays

Téléphone Courriel

Mode de règlement :

☐ Par carte bancaire n°

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

☐ Par mandat administratif *(réservé aux administrations)*

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

Date **Signature**

Informatique et libertés - Conformément à la loi du 6 janvier 1978, vous pouvez accéder aux informations vous concernant et les rectifier en écrivant au Département du marketing de la DILA. Ces informations sont nécessaires au traitement de vote commande et peuvent être transmises à des tiers, sauf si vous cochez ici ☐

Les ouvrages

du CIG petite couronne

CIG petite couronne

Répertoire des carrières territoriales

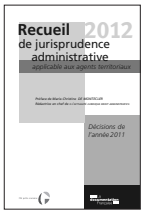
Trois volumes organisés en classeurs. Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

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 : 174 € - vol. 2 et 3 : 162 €
Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 92 € - vol. 2 et 3 : 82 €
Collection complète des trois volumes : 395 €
Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes : 199 €



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 de 1995 à 2012
Dernier volume paru : Recueil 2012 de jurisprudence administrative, décisions de l'année 2011

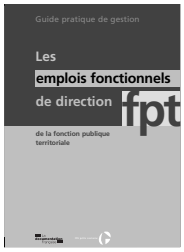
Réf. : 9782110092458 - 2011 - 414 pages - 55 €

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 €



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 €

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

La documentation Française

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 : 19,50 €