

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

Dossier

Les collaborateurs des élus locaux L'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires

Statut au quotidien

Le droit au suivi médical post-professionnel des agents territoriaux exposés à l'amiante

Veille jurisprudentielle

Congé de maladie d'office à titre conservatoire Limite d'âge et admission à concourir

● n° 6 - juin 2013



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 : Benoît 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

© La documentation Française
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 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 Les collaborateurs des élus locaux
- 16 L'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires

STATUT AU QUOTIDIEN

- 20 Le droit au suivi médical post-professionnel des agents territoriaux exposés à l'amiante

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 24 Congé de maladie d'office à titre conservatoire
- 28 Limite d'âge et admission à concourir

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 31 Textes
- 34 Documents parlementaires
- 36 Jurisprudence
- 39 Chronique de jurisprudence
- 41 Presse et livres

Les collaborateurs des élus locaux

Respectivement chargés de conseiller l'exécutif local et d'assister les groupes d'élus au sein des assemblées délibérantes, les collaborateurs de cabinet et les collaborateurs de groupe d'élus, qui ont la qualité d'agent non titulaire, se trouvent dans une situation précaire eu égard à la nature particulière de leurs fonctions.

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 distingue deux catégories d'agents qui se situent en dehors de la hiérarchie fonctionnelle des services de la collectivité et dont les attributions consistent à assister les élus locaux.

Il s'agit, d'une part, des collaborateurs de cabinet qui exercent une fonction de conseil auprès de l'exécutif local, tant sur le plan politique que sur le plan administratif, et, d'autre part, des collaborateurs affectés aux groupes d'élus afin de les assister dans leur travail au sein des assemblées délibérantes.

La possibilité, pour les autorités locales, de recruter des collaborateurs de cabinet, sous certaines conditions et limites, est prévue par l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984. Ces collaborateurs sont des agents non titulaires régis par le décret n°88-145 du 15 février 1988⁽¹⁾, sous réserve du dispositif réglementaire qui leur est propre fixé par le décret n°87-1004 du 16 décembre 1987⁽²⁾.

Quant aux collaborateurs de groupes d'élus, ils ont été officiellement institués par la loi n°95-65 du 19 janvier 1995 ; le dispositif législatif est désormais codi-

fié aux articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23, L. 5215-18 et L. 5216-4-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT). L'article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984, introduit par la loi du 12 mars 2012⁽³⁾, détermine, par ailleurs, le statut des collaborateurs de groupes d'élus.

Le présent dossier expose, en deux parties distinctes, les règles applicables à ces deux catégories d'agents.

Les collaborateurs de cabinet

La notion d'emploi de cabinet

L'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 autorise l'autorité exécutive, pour constituer son cabinet, à recruter de manière discrétionnaire un ou plusieurs collaborateurs en vue de l'assister personnellement dans son double rôle de chef de l'administration locale et de responsable politique. Elle décide unilatéralement des conditions et modalités d'exercice

⁽¹⁾ 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.

⁽²⁾ Décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

⁽³⁾ Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi a été commentée dans le numéro des *IAJ* d'avril 2012.

des fonctions des membres de son cabinet qui ne rendent de compte qu'à elle.

Les emplois de cabinet sont des emplois non permanents qui ne sont pas liés au fonctionnement des services de la collectivité ou de l'établissement, et se trouvent donc placés en dehors de la hiérarchie fonctionnelle. À titre d'exemple, le juge administratif a considéré qu'un agent non titulaire ne pouvait légalement être engagé sur le fondement de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 pour exercer les fonctions d'attaché de presse sur un emploi relevant de la direction de la communication, dès lors qu'un tel emploi, intégré à la hiérarchie de l'administration de la collectivité concernée, devait être regardé comme un emploi permanent et non comme un emploi de cabinet (4).

En application de l'article 2 du décret du 16 décembre 1987, la qualité de colla-

borateur de cabinet est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent.

La particularité du lien entre l'exécutif local et les membres de son cabinet a été précisée par une décision récente du Conseil d'État : les emplois de cabinet requièrent nécessairement, d'une part, un engagement personnel et déclaré au service des principes et objectifs guidant l'action politique, auquel le principe de

Les emplois de cabinet sont placés en dehors de la hiérarchie de l'administration

neutralité des fonctionnaires et agents publics dans l'exercice de leurs fonctions fait normalement obstacle, et, d'autre part, une relation de confiance personnelle d'une nature différente de celle résultant de la subordination hiérarchique du fonctionnaire à l'égard de son supérieur (5).

Dans ce cas d'espèce, il a jugé que des fonctions d'exécution correspondant à des fonctions administratives ou de service à caractère permanent, telles que « maître d'hôtel, secrétaire (autre que de direction), sténodactylo, standardiste, cuisinier, agent de sécurité, chauffeur, planton, personnel de service, hôtesse, aide cuisinier ou serveur », dont l'exercice ne requiert pas nécessairement un engagement personnel déclaré au service des principes et d'objectifs politiques, ni un rapport de confiance personnelle particulièrement étroit, ne constituent pas des emplois de cabinet.

De tels emplois sont par nature précaires. Ils prennent obligatoirement fin en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui a procédé aux recrutements et, avant ce terme, celle-ci peut mettre fin aux fonctions des collaborateurs de manière quasiment discrétionnaire. Ces emplois relèvent de manière plus géné-

rale d'un régime largement dérogatoire, bien qu'ils bénéficient de certaines dispositions de droit commun applicables aux agents non titulaires.

La création et l'encadrement du nombre d'emplois

En vertu de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, rendu applicable aux emplois de cabinet par l'article 136 de cette même loi, la création des emplois de cabinet relève de la compétence de l'assemblée délibérante à laquelle est soumise l'inscription du montant des crédits affectés.

Au regard de ces éléments, une circulaire du 23 juillet 2001 (6) a établi le principe selon lequel « il appartient au seul organe exécutif, par dérogation au principe posé par l'article 34 de la loi (du 26 janvier 1984), de définir le nombre et la nature des emplois de collaborateurs affectés auprès de son cabinet, dans le respect des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur et sans porter atteinte au pouvoir que les assemblées délibérantes des collectivités territoriales détiennent sur le vote des crédits budgétaires. (...) Toutefois, pour permettre à l'organe délibérant de délibérer sur un montant des crédits suffisants pour couvrir l'effectif de collaborateurs de cabinet que l'autorité territoriale souhaite recruter, cette dernière précise le nombre d'agents concernés. La délibération portant adoption des crédits pour permettre ces recrutements est valable jusqu'à ce qu'elle soit rapportée ».

Les articles 10 à 13-1 du décret du 16 décembre 1987 limitent le nombre maximal d'emplois de collaborateurs de cabinet susceptibles d'être créés, compte tenu :

- de l'importance démographique pour les collectivités territoriales ;
- du nombre d'agents employés relevant de la loi du 26 janvier 1984 pour leurs établissements publics administratifs locaux.

Le tableau page suivante détaille ce dispositif.

La composition du cabinet

Le cabinet est composé de l'ensemble des collaborateurs de l'exécutif local. Dans les limites de l'effectif fixé par la réglementation, le nombre de collaborateurs peut être plus ou moins important compte tenu des missions qui sont attribuées au cabinet.

À titre indicatif, le cabinet peut comporter :

- un emploi de directeur du cabinet,
- un emploi de directeur adjoint du cabinet,
- un emploi de chef du cabinet,
- un ou plusieurs emplois d'assistants,
- un ou plusieurs emplois de conseillers,
- un ou plusieurs emplois de chargés de missions,
- un emploi de chargé de communication.

(4) Cour administrative d'appel de Lyon, 29 juin 2004, Département de l'Isère, req. n° 98LY01726.

(5) Conseil d'État, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie Française, req. n° 329237. Cette décision a été commentée dans le numéro des IAJ de mars 2011.

(6) Circulaire du 23 juillet 2001 relative à la mise en œuvre du protocole du 10 juillet 2000 et de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale. Contrôle de légalité des actes de recrutement d'agents non titulaires dans la fonction publique territoriale.

Répondant à des questions de parlementaires sur la mise en œuvre de ce contingentement, l'autorité ministérielle a apporté

Les effectifs du cabinet sont encadrés par la réglementation

plusieurs précisions :

– les communes bénéficiant d'un surclassement démographique en raison de la présence sur leur territoire d'une ou de plusieurs zones urbaines sensibles, ou parce qu'elles sont classées stations de tourisme, peuvent prendre en compte ce surclassement pour calculer l'effectif maximal de collaborateurs de cabinet susceptible d'être recruté par le maire (7) ;

– tout poste occupé par un collaborateur de cabinet, y compris à temps non complet, compte pour un poste au titre de l'effectif maximal prévu, quelle que soit la durée hebdomadaire de service, car le législateur n'a pas entendu faire référence à un emploi au sens budgétaire, mais à un nombre réel de personnes (8).

Le recrutement

Le choix discrétionnaire

On rappellera que les possibilités de recrutement de collaborateurs se heurtent à deux limites :

– les crédits doivent être disponibles au chapitre budgétaire et à l'article correspondant,

– l'effectif maximal autorisé par la réglementation doit être respecté.

Sous ces réserves, l'exécutif territorial recrute, par un choix discrétionnaire, la ou les personnes constituant son cabinet. Il peut faire appel pour ce poste aussi bien à une personne extérieure à l'administration, à un fonctionnaire, ou à un agent non titulaire.

(7) Question écrite n°104813 (AN) du 26 septembre 2006 de M. René Rouquet à M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire.

(8) Question écrite n°26124 (S) du 1^{er} février 2007 de M. Marc Massion à M. le ministre délégué aux collectivités territoriales.

Effectif maximal des collaborateurs de cabinet

COLLECTIVITES TERRITORIALES

Nombre d'habitants	Effectif maximal des collaborateurs
Commune	
moins de 20 000	1
entre 20 000 et 40 000	2
entre 40 001 et 85 000	3
entre 85 001 et 130 000	4
entre 130 001 et 175 000	5
entre 175 001 et 220 000	6
entre 220 001 et 265 000	7
entre 265 001 et 310 000	8
entre 310 001 et 355 000	9
entre 355 001 et 400 000	10
à compter de 400 001	10 + 1 par tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants
Département	
moins de 100 000	3
entre 100 000 et 250 000	4
entre 250 001 et 400 000	5
entre 400 001 et 550 000	6
entre 550 001 et 700 000	7
entre 700 001 et 850 000	8
entre 850 001 et 1 000 000	9
plus de 1 000 000	9 + 1 par tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants
Région	
moins de 500 000	5
500 000 et plus	5 + 1 par tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants
ETABLISSEMENT PUBLIC ADMINISTRATIF	
(sauf communauté urbaine et communauté d'agglomération)	
Nombre d'agents	Effectif maximal des collaborateurs
moins de 200	1
200 et plus	2
COMMUNAUTE URBAINE OU COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION	
Nombre d'agents	Effectif maximal des collaborateurs
moins de 200	1
de 200 à 499	3
de 500 à 1000	5
de 1001 à 1500	7
de 1501 à 2000	9
de 2001 à 2500	11
de 2501 à 3000	13
plus de 3 000	13 + 1 par tranche supplémentaire de 1 à 1000

Dans le cas d'un fonctionnaire, l'accès à l'emploi de cabinet intervient par voie de détachement au sein de la collectivité d'origine ou dans une autre collectivité. Il peut aussi avoir lieu après une mise en disponibilité, mais le fonctionnaire dans cette position étant, en vertu de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, placé hors de son administration ou service d'origine, il ne peut être recruté dans un emploi de cabinet que dans une autre collectivité que celle dont il relève (9).

Dans le cas d'un agent non titulaire déjà en poste dans la collectivité, l'intéressé doit bénéficier d'un congé pour convenances personnelles pour être recruté, ce qui suppose qu'il remplisse les conditions requises (être employé depuis au moins trois ans par la collectivité). À défaut, il devra démissionner.

Le poste de collaborateur de cabinet ne faisant pas partie des emplois permanents, il n'est pas soumis à la procédure de déclaration des vacances ou créations d'emplois prévue par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984. Ce principe a été confirmé par une réponse ministérielle : « Il résulte des articles 12 bis, 23 et 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, que d'une manière générale, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent préalablement à toute nomination déclarer, suivant le cas, au centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, les vacances ou créations d'emplois. Cette obligation est notamment applicable aux créations ou vacances d'emplois relevant de l'article 3 (...), mais ne s'applique pas à celles de l'article 110 (emplois de collaborateur de cabinet) de la loi précitée » (10).

(9) Question écrite n°30224 du 2 octobre 1995 de M. Jean Louis Masson à M. le ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la citoyenneté.

(10) Question écrite n°36696 (AN) du 10 décembre 1990 de M. J. M. Demange à M. le ministre de l'intérieur.

(11) Cour administrative d'appel de Nancy, 6 mai 2003, Commune de Saint-Martin-sur-le-Pré, req. n°98NC01948.

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

Les conditions

Aucune condition particulière de diplôme, de grade ou d'expérience professionnelle n'est exigée pour l'accès à l'emploi de collaborateur de cabinet. Aucun mode de sélection particulier des candidats n'est par ailleurs prévu par la réglementation. En revanche, comme tout agent non titulaire, le candidat doit remplir les conditions générales de recrutement posées par l'article 2 du décret du 15 février 1988 précité.

Ces conditions sont les suivantes :

– jouir de ses droits civiques et se trouver en position régulière au regard du code du service national, pour les candidats possédant la nationalité française ou les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ;

– être en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration, si le candidat est de nationalité étrangère. Il doit donc détenir un titre de séjour ainsi qu'une autorisation de travail conformément aux articles L. 5221-2 et suivants du code du travail ;

– ne pas avoir sur le bulletin n°2 de son casier judiciaire de mentions jugées incompatibles par l'autorité territoriale avec l'exercice des fonctions postulées ;

– justifier, selon les mêmes modalités que les fonctionnaires, des conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions, le cas échéant, compte tenu des possibilités de compensation du handicap. Le candidat doit ainsi produire un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin généraliste agréé constatant qu'il n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et énumérées ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

(13) Sur la limite d'âge applicable aux agents non titulaires, se reporter à l'article publié dans le numéro des IAJ d'avril 2012 relatif à la 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.

De plus, le candidat ne doit pas avoir dépassé l'âge limite d'exercice d'un emploi dans la fonction publique (11). Cette limite est désormais fixée, à terme, à soixante-sept ans par l'article 6-1 de la loi du 13 septembre 1984 (12), sous réserve des dispositifs particuliers de recul en cas d'enfant à charge ou pour compléter la durée d'assurance en vue d'obtenir une pension de retraite à taux plein (13). Si, en cours d'engagement, le collaborateur atteint la limite d'âge fixée par la loi, cette circonstance entraîne de plein droit la fin de l'engagement. Le Conseil d'État a établi qu'une décision individuelle contraire à ce principe est nulle et non avenue. N'ayant pas d'existence légale, elle peut être soumise à la censure du juge administratif sans condition de délai (14).

La décision de recrutement et la durée d'engagement

Aux termes de l'article 5 du décret du 16 décembre 1987, le recrutement prend la forme d'une « décision » de l'autorité territoriale. Eu égard à cette terminologie, il semble que le recrutement doive plutôt intervenir par arrêté, mais la jurisprudence admet que l'engagement puisse valablement faire l'objet d'un contrat (15).

La décision d'engagement doit préciser les fonctions exercées par l'intéressé, sous peine d'illégalité pouvant justifier son annulation (16). Elle doit également fixer le montant de sa rémunération, ainsi que les éléments servant à la déterminer.

Conformément à l'article 3 du décret du 15 février 1988, l'acte d'engagement doit être écrit, préciser l'article de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel il est établi, fixer la date d'effet du recrutement et, le cas échéant, celle à laquelle

(14) Conseil d'État, 8 novembre 2000, Département de la Corse du sud, req. n°209322.

(15) Par exemple, Cour administrative d'appel de Bordeaux, 5 novembre 2007, M. Jean-Marc X, req. n°05BX02416.

(16) Cour administrative d'appel de Lyon, 29 juin 2004, Département de l'Isère c/ M. A. – M. T., req. n°98LY01717.

il prend fin étant entendu que la fin du mandat de l'exécutif local entraîne de plein droit la fin de l'engagement. On notera d'ailleurs que la durée d'engagement n'est encadrée par aucune disposition, indépendamment de ce principe.

Une période d'essai, dont la durée ne peut excéder trois mois, peut être prévue.

La décision doit enfin indiquer les droits et obligations de l'agent.

La situation des collaborateurs de cabinet

Les principes généraux

Les collaborateurs de cabinet sont soumis aux droits et obligations applicables aux agents non titulaires, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le décret du 16 décembre 1987.

Ils ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale. Les collaborateurs sont cependant soumis au régime disciplinaire applicable aux agents non titulaires et peuvent se voir infliger une sanction (17).

Ils ne font pas l'objet d'une notation, étant exclus du dispositif fixé par le décret du 14 mars 1986 (18).

Ils ont droit au régime des congés applicable aux agents non titulaires prévu par le décret du 15 février 1988. Sauf en cas de congé pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise, ils bénéficient à l'issue des congés du dispositif de réemploi prévu par l'article 33 du même décret.

Les collaborateurs de cabinet peuvent prétendre à des congés annuels rémunérés, d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires

territoriaux par le décret du 26 novembre 1985 (19). Ils peuvent également bénéficier du dispositif du compte épargne-temps (CET), réglementé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, puisqu'aucune disposition ne les en exclut.

Ils sont assujettis, en matière de durée du travail, aux règles applicables dans la collectivité ou l'établissement.

Ils sont admis à se présenter aux concours internes d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, sous réserve qu'ils remplissent les conditions fixées par les statuts particuliers, dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires (20).

Les collaborateurs de cabinet peuvent, dans les conditions de droit commun fixées par le décret du 2 mai 2007 (21), cumuler leurs fonctions avec une activité accessoire. En application de l'article 21 de ce décret, ils peuvent aussi être autorisés à exercer au titre d'une activité accessoire les fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen.

En revanche, ils ne peuvent pas, durant leur engagement, être en parallèle

affectés à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un de ses établissements publics.

On signalera que les collaborateurs n'étant pas recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, ils n'entrent pas dans le champ d'application du dispositif exceptionnel d'accès à l'emploi titulaire prévu par cette même loi. En outre, les services accomplis dans les fonctions de collaborateur ne sont pas pris en compte au titre de l'ancienneté pour l'accès à un contrat à durée indéterminée dans le cadre de cette loi.

De manière plus générale, leur nomination ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale.

En matière de retraite, conformément à l'article 65 de la loi du 26 janvier 1984, les fonctionnaires en détachement dans l'emploi de collaborateur de cabinet restent tributaires du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). En application de l'article 6 II du décret du 7 février 2007 (22) les contributions sont

Règles de cumul applicables aux collaborateurs de cabinet

Article 21 du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements publics industriels de l'État

« Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales restent soumis aux incompatibilités prévues à l'article 2 du décret du 16 décembre 1987 susvisé nonobstant

les dispositions du 1° de l'article 3 du présent décret [qui permet l'exercice d'une activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou d'une personne privée à but non lucratif]. Ils peuvent être autorisés à exercer au titre d'une activité accessoire les fonctions de collaborateur d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen. »

(17) Se reporter au dossier relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents non titulaires publié dans le numéro des IAJ de mars 2009.

(18) Décret n°86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux.

(19) Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

(20) Question écrite n°22601 (S) du 6 avril 2006 de M. Jean-Paul Virapoullé à M. le ministre délégué aux collectivités territoriales.

(21) Décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements publics industriels de l'État.

(22) Décret n°2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

calculées sur le traitement soumis à retenue pour pension afférent à l'emploi d'origine et versées à la CNRACL par la collectivité qui a prononcé le détachement ; l'employeur d'accueil lui en est redevable.

Les collaborateurs qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire relèvent du régime général de retraite de la sécurité sociale, complété par la retraite complémentaire IRCANTEC.

Pour les autres risques, les collaborateurs de cabinet ayant la qualité d'agent non titulaire, ils relèvent du régime général de sécurité sociale.

Enfin, la réglementation soumet les collaborateurs de cabinet à des inéligibilités présentées dans l'encadré ci-après.

La rémunération

L'article 7 du décret du 16 décembre 1987 pose le principe selon lequel l'autorité territoriale fixe la rémunération individuelle de chaque collaborateur. Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et, le cas échéant, des indemnités. La liberté ainsi attribuée à l'autorité territoriale s'exerce toutefois dans la limite d'un plafond.

Le traitement et le régime indemnitaire sont limités par un plafond

Le traitement et, le cas échéant, le régime indemnitaire du collaborateur de cabinet ne peuvent en aucun cas être supérieurs à 90 %, respectivement, du traitement correspondant à l'indice terminal d'un emploi ou grade de référence et du montant des indemnités versées au titulaire de cet emploi ou de ce grade.

L'emploi ou le grade de référence peut, au choix de l'autorité territoriale, être :

– soit l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire,

– soit le grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

L'emploi ou le grade doit obligatoirement être celui d'un fonctionnaire. Ce principe a été confirmé par le juge admi-

nistratif à l'occasion d'un litige portant sur le choix de l'emploi fonctionnel de direction pouvant servir de référence. Dans cette espèce, il a considéré que dans la mesure où l'emploi de directeur général, emploi fonctionnel le plus élevé de la collectivité en cause, était pourvu

Les cas d'inéligibilité des collaborateurs de cabinet

Élection des députés

(art. L.O. 132 du code électoral)

Sont inéligibles en France dans toute circonscription comprise en tout ou partie dans le ressort dans lequel ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins d'un an à la date du scrutin les titulaires des fonctions suivantes :

22° Les membres du cabinet du président du conseil régional, du président de l'Assemblée de Corse, du président du conseil exécutif de Corse, du président du conseil général, des maires des communes de plus de 20 000 habitants, des présidents des communautés de communes de plus de 20 000 habitants, des présidents des communautés d'agglomération, des présidents des communautés urbaines et des présidents des métropoles.

Élection des conseillers généraux

(art. L. 195 du code électoral)

Ne peuvent être élus membres du conseil général :

18° Les membres du cabinet du président du conseil général et du président du conseil régional [...] dans la circonscription où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois * ;

19° Les membres du cabinet du président de l'Assemblée et les membres du cabinet du président du conseil exécutif de Corse (...) dans les départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse, s'ils y exercent

leurs fonctions ou les ont exercées depuis moins de six mois*.

Les délais mentionnés (...) ci-dessus ne sont pas opposables aux candidats qui, au jour de l'élection, auront été admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

Élection des conseillers municipaux

(art. L. 231 du code électoral)

Ne peuvent être élus conseillers municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois :

8° Les directeurs de cabinet du président du conseil général et du président du conseil régional, (...) le directeur de cabinet du président de l'assemblée et le directeur de cabinet du président du conseil exécutif de Corse ** (...);

9° (...) Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. (...)

Les délais mentionnés (...) ci-dessus ne sont pas opposables aux candidats qui, au jour de l'élection, auront été admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

Élection des conseillers régionaux

(art. L. 340 du code électoral)

Ne sont pas éligibles :

1° Les personnes énumérées aux articles L. 195 et (...), lorsque leurs fonctions concernent ou ont concerné tout ou partie du territoire de la région.

* Ce délai a été porté à un an par la loi n°2013-403 du 17 mai 2013, avec entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils généraux.

** Seront inéligibles, suivant la version de l'article L. 231 issue de la loi n°2013-403 du 17 mai 2013 qui entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement des conseils municipaux : « Les personnes exerçant, au sein du conseil régional, du conseil départemental, de la collectivité territoriale de Corse, de Guyane ou de Martinique, d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de leurs établissements publics, les fonctions (...) de directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet ou chef de cabinet en ayant reçu délégation de signature du président, du président de l'assemblée ou du président du conseil exécutif ».

par un agent non titulaire, la rémunération prise en compte devait être celle du directeur général adjoint, poste occupé par un fonctionnaire (23). Une réponse ministérielle à un parlementaire a aussi précisé que la filière administrative pouvait exclusivement être prise en référence, qu'il s'agisse de l'emploi fonctionnel ou du grade, à l'exclusion de la filière technique (24).

Le versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement est impératif dès lors que l'agent remplit les conditions réglementaires requises pour en bénéficier. Ils sont calculés sur la base du traitement plafonné, et s'y ajoutent. En revanche, le ministre a précisé que l'attribution de primes au collaborateur de cabinet ne présente aucun caractère obligatoire et « est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale ainsi que le prévoient les termes "le cas échéant" qui ne se rapportent qu'au seul régime indemnitaire » (25). Les éléments composant ce régime indemnitaire doivent être précisés dans la décision de recrutement.

Par dérogation à ces règles, lorsque le collaborateur de cabinet recruté est un fonctionnaire dont la rémunération annuelle antérieure est plus favorable que celle résultant de l'application des règles de plafonnement, l'article 8 du décret du 16 décembre 1987 lui permet de bénéficier du maintien de sa rémunération antérieure. Cette mesure doit être spécifiée dans la décision de recrutement. Selon une réponse ministérielle, le maintien peut s'appliquer à l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération de l'intéressé, primes et indemnités de toutes natures comprises, dès lors que ces dernières avaient un caractère légal ou réglementaire (26).

(23) Tribunal administratif de Lyon, 8 mars 2005, Préfet du Rhône, req. n°0401674.

(24) Question écrite n°21638 (S) du 6 avril 2006 de M. Jean-Claude Gaudin à M. le ministre délégué aux collectivités territoriales.

(25) Question écrite n°110038 (AN) du 14 novembre 2006 de M. Thierry Mariani à M. le ministre délégué aux collectivités territoriales.

(26) Question écrite n°33629 (AN) du 1^{er} janvier 1996 de M. Daniel Colin à M. le ministre de la fonction publique.

En cas de vacance dans l'emploi ou le grade retenu en référence, une clause de sauvegarde, prévue par le dernier alinéa de l'article 7 du décret du 16 décembre 1987, autorise le collaborateur à conserver, à titre personnel, la rémunération fixée par référence à cet emploi ou à ce grade.

Les avantages en nature et les frais accessoires

L'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 (27) autorise les employeurs territoriaux à attribuer, par nécessité absolue de service, un logement de fonction et un véhicule à un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou du président d'un EPCI à fiscale propre de plus de 80 000 habitants (28).

Les collaborateurs peuvent par ailleurs bénéficier de « frais de représentation » destinés à couvrir les charges inhérentes à leur fonction.

L'octroi de ces avantages doit être décidé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, puis faire l'objet d'arrêtés individuels d'attribution pris par l'autorité territoriale.

En vertu de l'article 9 du décret du 16 décembre 1987, les collaborateurs ont droit à la prise en charge de leurs frais de déplacement dans les cas et conditions de droit commun fixés par les décrets n°2001-654 du 19 juillet 2001 (29) et n°2006-781 du 3 juillet 2006 (30).

(27) Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes.

(28) Les nouvelles conditions d'occupation des logements de fonction sont précisées dans un article publié dans les *IAJ* d'août 2012.

(29) Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret

Indépendamment de ces éléments, aucune rémunération accessoire ne peut leur être versée. Ils n'ont notamment pas droit au versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui ne présente le caractère ni d'un traitement, ni d'une prime.

La fin des fonctions

La loi reconnaît à l'autorité territoriale un pouvoir discrétionnaire pour, à tout moment au cours de son mandat, mettre fin aux fonctions des collaborateurs de cabinet qu'elle a recrutés. Au demeurant, celles-ci prennent obligatoirement fin en même temps que le mandat de l'exécutif local.

La fin de l'engagement peut donc résulter d'un licenciement, de la démission du collaborateur, ou encore du départ de l'élu en cours ou au terme de son mandat.

Le licenciement en cours de mandat

• Les motifs de licenciement

L'examen de la jurisprudence fournit différentes illustrations des motifs susceptibles de fonder le licenciement d'un collaborateur de cabinet.

Cette mesure peut simplement résulter du fait que les missions attribuées au collaborateur sont achevées et que l'autorité territoriale n'entend pas lui en confier de nouvelles, indépendamment de toute considération liée à ses compétences professionnelles et à sa manière de servir (31).

Elle peut faire suite à une réorganisation du cabinet de l'exécutif local. Le juge a

n°91-573 du 19 juin 1991. Sur ce sujet se reporter au numéro des *IAJ* d'octobre 2007.

(30) Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnes civiles de l'État.

(31) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 mars 2007, M. K., req. n°05BX00562.

par exemple validé le licenciement d'un collaborateur chargé plus spécialement de la communication et des relations avec la presse dont les attributions avaient été confiées à un directeur de la communication (32).

Eu égard au caractère discrétionnaire des emplois, la rupture du lien de confiance entre l'élu et le collaborateur suffit à justifier le licenciement.

Le juge administratif a ainsi admis la validité d'un licenciement fondé sur « une divergence d'objectifs et une dissension sur les politiques à suivre » (33) ou encore sur des « divergences d'objectifs » entre le collaborateur et l'adjoint au maire qu'il assistait (34).

Le juge administratif applique sur les motifs de licenciement un contrôle restreint qui porte sur l'exactitude matérielle des faits, l'erreur de droit et le détournement de pouvoir (35). Il ne procède à aucun contrôle quant à l'adéquation entre la décision mettant fin aux fonctions et les faits sur lesquels elle repose. En revanche, si la décision d'éviction n'est pas fondée sur des faits matériellement établis, l'annulation est prononcée. Par exemple, à propos d'un directeur de cabinet licencié pour inadaptation aux fonctions, il a jugé que « le président du conseil général s'est borné à faire état de ce que son cabinet serait en perpétuel conflit interne, à faire allusion à des difficultés rencontrées par M. X et au fait qu'il ne saurait pas maîtriser une direction, sans apporter aucune précision ni aucun élément de preuve quant à ses allégations ; que dès lors, M. X est fondé à soutenir que les décisions susmentionnées ne reposent pas sur des faits matériellement établis et que c'est à tort

que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Besançon a rejeté les conclusions de sa demande » (36).

À l'inverse, dans une autre espèce, le juge a considéré que la réalité des faits traduisant la perte de confiance était attestée par les éléments du dossier : « Considérant, (...), que la décision de licenciement attaquée est motivée par la perte de la confiance indispensable dans une relation normale entre la maire et sa chef de cabinet ; que le maire lui reproche, en particulier, des difficultés relationnelles avec certains élus, des mem-

bres du personnel communal et les associations, rendant impossible la poursuite de sa collaboration ; que la réalité de ces difficultés est attestée, notamment, par le directeur général des services et le directeur des services techniques ; que si M^{me} A. soutient qu'elle n'entretenait pas de mauvaises relations avec certains élus, et que sa mésentente avec le directeur général des services de la commune résultait du comportement de celui-ci, ces éléments ne permettent pas de regarder le motif du licenciement, fondé sur la perte de confiance, comme entaché d'inexactitude matérielle » (37).

On signalera qu'à propos d'un collaborateur ayant, dans un courrier personnel adressé au maire, dénoncé les faits de harcèlement moral dont il a fait l'objet de la part de celui-ci, le juge a estimé que le principe de protection contre le harcèlement moral posée par l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 faisait obstacle à ce que de tels faits fondent

le licenciement du collaborateur concerné, alors même qu'ils entraînent une rupture du lien de confiance entre le maire et les membres de son cabinet (38).

• La procédure

La procédure doit respecter les droits et garanties posés notamment par le décret du 15 février 1988 : respect d'un préavis, notification par écrit, communication du dossier et tenue d'un entretien préalable, motivation du licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'un préavis. Ce principe n'est cependant pas imposé lorsque le licenciement est fondé sur un motif disciplinaire ou pour inaptitude physique. Il ne s'applique pas non plus en matière de licenciement prononcé au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ou à la suite d'un congé sans traitement d'une durée supérieure ou égale à un mois.

Aux termes des articles 39 et 40 du décret du 15 février 1988, la durée du préavis imposée à l'autorité territoriale s'établit à :

- huit jours au moins si le collaborateur a accompli moins de six mois de services,
- un mois au moins si l'intéressé a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

À cette durée doivent s'ajouter les éventuels droits à congés annuels restant à courir. L'agent est informé de ces éléments dans la lettre de licenciement qui fixe la date d'effet de la mesure compte tenu à la fois des droits à congés annuels et de la durée de son préavis (39).

Le licenciement envisagé doit être précédé d'un entretien avec l'agent. Si la mesure est prise en considération de sa personne, le collaborateur doit être mis à même de demander en temps utile la communication de son dossier afin de présenter sa défense, conformément à l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 (40).

(32) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 24 mars 2009, M^{me} Sandrine X, req. n°08BX01854.

(33) Conseil d'État, 28 décembre 2001, Commune de Saint-Jory, req. n°225189.

(34) Cour administrative d'appel de Paris, 17 mars 2009, M^{me} X, req. n°08PA01190.

(35) Conseil d'État, 28 décembre 2001, Commune de Saint-Jory, précitée.

(36) Cour administrative d'appel de Nancy, 3 février 2005, M. David X., req. n°02NC00096.

(37) Cour administrative d'appel de Lyon, 12 janvier 2012, M^{me} A, req. n°11LY01604.

(38) Cour administrative d'appel de Marseille, 2 juillet 2009, Commune de Saint-Clément de Rivière c/ M^{me} L., req. n°07MA01157.

(39) Le Conseil d'État a eu l'occasion de préciser que la période de préavis doit être incluse dans la durée des services accomplis prise en compte pour déterminer les droits à congés annuels de l'agent. À défaut, cette irrégularité rend illégal le licenciement en tant qu'il prend effet avant l'expiration des droits à congés (Conseil d'État, 24 juin 2011, M^{me} D.-D., req. n°330182).

(40) Conseil d'État, 11 décembre 2000, Commune de Villeparisis, req. n°202573.

L'article 37 du décret du 15 février 1988 précise, en outre, que l'autorité territoriale doit informer le collaborateur de son droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes en cas de procédure disciplinaire. L'intéressé a droit, dans ce cadre, à l'assistance de défenseurs de son choix.

La décision de licenciement, notifiée au collaborateur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, doit préciser le ou les motifs du licenciement. Elle doit comporter les éléments de fait et de droit qui la fondent.

• L'indemnité de licenciement

Les collaborateurs de cabinet peuvent prétendre, dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires, à des indemnités de licenciement.

Les indemnités ne sont pas dues lorsque le licenciement est motivé par des raisons disciplinaires ou prononcé au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Sont par ailleurs exclus du champ de l'indemnité, les fonctionnaires qui occupent l'emploi de collaborateur de cabinet par la voie du détachement ou de la disponibilité, ainsi que les agents qui retrouvent « immédiatement » un emploi équivalent dans une collectivité publique, ou une société d'économie mixte dans laquelle l'État, ou une collectivité territoriale, a une participation majoritaire. De même, les agents qui ont atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension de retraite et qui justifient, tous régimes confondus, de la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale, ne peuvent avoir droit à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de l'indemnité sont déterminées par les articles 45 à 48 du décret du 15 février 1988. Le montant

de l'indemnité est égal à la moitié de la rémunération de base de l'agent pour chacune des douze premières années de service et au tiers de cette même rémunération pour les années suivantes, dans la limite de douze fois la rémunération de base.

Seuls sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité, les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

La base de calcul de l'indemnité est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. En sont exclus, les « prestations familiales », le supplément familial de traitement et les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Il est rappelé qu'en vertu de la jurisprudence, les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement présentent un caractère d'ordre public. Une collectivité ne peut donc pas conclure avec un agent non titulaire un contrat prévoyant des modalités de calcul différentes de celles prévues par la réglementation (41).

L'indemnité est à la charge de l'employeur qui a procédé au licenciement. Elle doit être versée en une seule fois.

• L'indemnité compensatrice

Le collaborateur licencié pour un motif non disciplinaire et qui, du fait de l'administration, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Si l'intéressé n'a bénéficié d'aucun congé annuel, cette indemnité est égale au 1/10^e de la rémunération totale brute qu'il a perçue pendant l'année en cours. En revanche, s'il s'est vu accorder une partie

de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels restant dus et non pris.

Dans tous les cas, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

La démission

Le collaborateur de cabinet peut démissionner de ses fonctions dans les conditions prévues par l'article 39 du décret du 15 février 1988. La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La réception de cette lettre par l'administration fait courir un délai de préavis identique à celui, indiqué précédemment, applicable en cas de licenciement.

Si l'agent démissionne en cours d'année, il a droit à des congés annuels calculés au prorata de la durée des services accomplis. Sous réserve de l'intérêt du service, il doit solder ses congés annuels avant son départ (42).

La fin de mandat

En application de l'article 6 du décret du 16 décembre 1987, les fonctions du collaborateur de cabinet cessent obligatoirement en même temps que le mandat de l'exécutif local qui l'a recruté. Cette circonstance peut résulter du décès ou de la démission de l'élu, ou de l'arrivée à terme de son mandat.

En l'absence d'indication réglementaire quant aux modalités de mise en œuvre de ce principe, le juge administratif a apporté plusieurs précisions. Il a estimé que la décision prise par un nouvel exécutif mettant fin au contrat d'engagement d'un collaborateur recruté par son prédécesseur s'analyse comme un refus de renouvellement de ce contrat, et non comme un licenciement, ceci excluant le versement d'une indemnité de licenciement.

(41) Conseil d'État, 14 juin 2004, M. L., req. n°250695.

(42) Pour plus de précisions, il est possible de se reporter au dossier consacré aux « Conditions de la démission et ses effets » publié dans le numéro des IAJ de février 2008.

Par ailleurs, la décision n'a pas à être précédée de la communication du dossier, ni à être motivée (43). Le juge a également précisé que la fin de l'engagement ne peut donner lieu ni à un préavis, ni à une indemnité compensatrice de préavis (44). En revanche, les intéressés peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés annuels dans les cas et conditions indiqués dans la partie ci-dessus relative au licenciement.

En cas de réélection de l'exécutif local, si celui-ci souhaite conserver le même collaborateur, il doit mettre fin à l'engagement initial de l'agent et prendre une nouvelle décision de recrutement (45), sous réserve que l'assemblée délibérante ait préalablement voté les crédits nécessaires. Ce même principe s'applique dans l'hypothèse où l'exécutif nouvellement élu désire recruter le collaborateur employé par son prédécesseur.

Toutefois, la cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé qu'un collaborateur de cabinet qui continue à exercer ses fonctions et à être rémunéré à ce titre après la fin du mandat de l'autorité territoriale devait être considéré comme ayant été implicitement de nouveau recruté comme collaborateur à compter de la réélection de l' élu (46).

Les cas de réintégration à l'expiration des fonctions

Si le collaborateur est un fonctionnaire placé en détachement ou en disponibilité pour convenances personnelles afin d'être recruté en qualité de collaborateur de cabinet, il est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine

dans les conditions de droit commun prévues par la loi statutaire et le décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions (47).

Dans l'hypothèse où le collaborateur est un agent non titulaire auquel a été accordé un congé pour convenances personnelles, l'intéressé est réemployé dans les conditions fixées par les articles 33 et 34 du décret du 15 février 1988. S'il est physiquement apte, il est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent, et, si l'agent était en contrat à durée déterminée, sous réserve que son engagement ne soit pas arrivé à son terme.

Le droit aux allocations d'assurance chômage

Les collaborateurs de cabinet qui ne bénéficient pas d'un dispositif de réintégration ou de réemploi peuvent avoir droit aux allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires. Ils doivent remplir les conditions requises, notamment être involontairement privés d'emploi (fin de l'engagement, licenciement, démission pour motif légitime) (48) et être inscrits comme demandeur d'emploi.

La charge financière et administrative des allocations incombe à la collectivité territoriale si celle-ci relève du système de l'auto-assurance, ou à Pôle emploi si la collectivité a adhéré au régime d'assurance chômage pour ses agents non titulaires.

Les règles de déontologie

En application de l'article 87 de la loi du 29 janvier 1993 (49), le collaborateur de cabinet ayant cessé ses fonctions et qui souhaite exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé ou une activité libérale, doit obligatoirement en informer la commission de déontologie, chargée d'apprécier la compatibilité de cette activité.

L'article 2 du décret d'application du 26 avril 2007 (50) précise que cette information doit être faite par écrit un mois au plus tard avant la cessation temporaire ou définitive de leurs fonctions.

Les collaborateurs de groupes d'élus

Les emplois de collaborateurs de groupes d'élus

Dans les collectivités territoriales les plus importantes et certains établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), les élus peuvent se constituer en groupe au sein de l'assemblée délibérante (conseil municipal, conseil général, conseil régional ou conseil de communauté) par la remise à l'autorité exécutive d'une déclaration, signée par les membres du groupe, accompagnée de la liste de ceux-ci et de leurs représentants.

Ce principe, fixé par les articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23, L. 5215-18 et L. 5216-4-2 du CGCT, s'applique dans :

- les communes de plus de 100 000 habitants,
- les départements,
- les régions,

fonctions et à la commission de déontologie. Sur ce point, il est possible de se reporter à l'article publié dans les *IJA* d'octobre 2010.

(43) Conseil d'État, 29 janvier 1996, M^{me} Isabelle X., req. n°135404.

(44) Cour administrative d'appel de Lyon, 28 décembre 2001, Commune de Saint-Apollinaire, req. n°98LY00559.

(45) Conseil d'État, 16 juin 1997, commune de Bagnolet, req. n°118420.

(46) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 5 novembre 2007, M. J., req. n°05BX02416.

(47) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, et à l'intégration.

(48) Les cas de démissions pour motif légitime sont énumérés par l'accord d'application n°14 du 6 mai 2011 pris pour l'application des articles 2, 4 (e), et 9, paragraphe 2 (b) du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

(49) Loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

(50) Décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs

– les communautés urbaines et les communautés d'agglomération de plus de 100 000 habitants.

La loi ne fixe pas d'effectif minimum pour constituer un groupe. Si un élu seul ne peut bien entendu pas constituer un groupe, la jurisprudence admet que le règlement intérieur de l'assemblée délibérante retienne un seuil minimal à la constitution d'un groupe d'élus, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, dès lors qu'aucun texte ne s'y oppose (51).

Dans ces collectivités et établissements, l'organe délibérant peut décider de mettre à la disposition des groupes d'élus des locaux et différents matériels, et décider de prendre en charge leurs frais de communication. L'autorité territoriale peut par ailleurs leur affecter une ou plusieurs personnes, sur proposition des représentants de chaque groupe et dans les conditions fixées par délibération.

Les agents affectés auprès des groupes politiques sont chargés de faciliter l'exercice du mandat des élus appartenant au groupe auquel ils sont rattachés. Ils n'ont pas pour mission d'assister la personne d'un élu local dans l'exercice de son mandat (52), à la différence des collaborateurs de cabinet.

À titre indicatif, ils peuvent notamment être chargés, sous l'autorité du responsable du groupe, des missions suivantes :

- préparer les débats au sein de l'assemblée délibérante (analyse, constitution de dossiers et d'argumentaires),
- organiser les réunions de travail du groupe,

(51) Cour administrative d'appel de Nancy, 4 juin 1998, Ville de Metz, req. n°97NC02102 ; Cour administrative de Marseille, 6 juillet 2004, Région Provence-Alpes- Côte d'Azur, req. n°00MA01374.

(52) Question écrite n°61235 (AN) du 29 mars 2005 de M. Marc Le Fur à M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales.

(53) Question écrite n°17573 (S) du 12 mai 2005 de M. Jean-Louis Masson à M. le ministre de

– assurer les relations du groupe avec la presse, préparer et organiser les conférences de presse,

– aider à la rédaction des tribunes d'expression du groupe,

– veiller à la présence politique et médiatique du groupe sur le terrain,

– suivre l'actualité locale et nationale afin de permettre aux élus du groupe d'avoir une réactivité politique,

– assurer la circulation de l'information et le suivi des commissions.

Interrogé par des parlementaires sur les missions susceptibles d'être confiées aux collaborateurs, le ministre de l'intérieur a apporté les précisions suivantes :

– les agents affectés à des groupes ne peuvent assurer une fonction de suppléant des élus du groupe auprès des instances administratives auxquelles ils participent en tant qu'élus. Ce principe peut faire l'objet d'une dérogation lorsque la personne appelée à représenter l'assemblée délibérante de la collectivité dans un organisme extérieur peut être choisie en dehors de cette assemblée (53).

– en revanche, ils peuvent, à la demande du président du groupe, être chargés d'une mission de prise des notes au cours de réunions auxquelles ils assistent en tant qu'auditeur, si cela ne suscite pas d'opposition de la part des participants à la réunion. Cette mission d'assistance à des réunions peut utilement faire l'objet de précisions dans le règlement intérieur de la collectivité (54).

On signalera que la qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité ou d'un établissement, et ne donne aucun droit à titularisation. Ces personnels sont par ailleurs exclus du dispositif exceptionnel d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi du 12 mars 2012.

l'intérieur et de l'aménagement du territoire.

(54) Question écrite n°16141 (S) du 17 février 2005 de M. Jean-Marc Todeschini à M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales.

Les modalités de recrutement et d'affectation

Antérieurement à la loi du 12 mars 2012, aucune disposition législative ou réglementaire ne précisait les modalités de recrutement des collaborateurs de groupe d'élus. Une circulaire du ministre de l'intérieur du 6 mars 1995 avait indiqué que ces emplois pouvaient être occupés soit par des agents non titulaires recrutés dans les conditions de droit commun sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, soit par des personnels titulaires avec l'accord préalable de l'agent concerné.

Cette interprétation avait été admise par le juge administratif dans une espèce relative à un agent non titulaire recruté pour exercer les fonctions de collaborateur de groupe. Il avait jugé que l'intéressé, engagé au titre de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, devait être regardé comme occupant un emploi permanent

Article 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Les agents contractuels recrutés sur le fondement du code général des collectivités territoriales pour exercer les fonctions de collaborateur de groupe d'élus sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.

Si, à l'issue d'une période de six ans, ces contrats sont renouvelés, ils ne peuvent l'être que par décision expresse de l'autorité territoriale et pour une durée indéterminée.

La qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.

En cas de fin de contrat ou de licenciement, les indemnités dues au titre de l'assurance chômage ainsi que les indemnités de licenciement sont prises en charge par le budget général de la collectivité.

et pouvait se prévaloir des dispositions de la loi du 26 juillet 2005 autorisant, sous certaines conditions, la transformation de son engagement en contrat à durée indéterminée (55).

L'article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984, introduit par la loi du 12 mars 2012, clarifie la situation et les conditions de recrutement de ces personnels. À l'examen de cet article, il apparaît que les personnels recrutés sur ces postes ont la qualité d'agent non titulaire et il est précisé que la qualité de collaborateur de groupe est incompatible avec l'affectation sur un emploi permanent. Sous réserves de précisions ultérieures, un fonctionnaire ne peut donc être recruté sur l'emploi qu'après avoir été placé en détachement ou en disponibilité, à l'instar des collaborateurs de cabinet.

On notera également que le régime d'emploi institué par l'article 110-1 est quasiment identique à celui des agents non titulaires recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (recrutement pour occuper de manière permanente un emploi permanent). Les collaborateurs de groupe d'élus sont en effet engagés par un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite du terme du mandat de l'assemblée délibérante. Au terme d'une période de six ans, le contrat ne peut être renouvelé que pour une durée indéterminée et par décision expresse de l'autorité territoriale.

L'autorité exécutive (maire ou président du conseil) est seule compétente pour recruter et affecter les agents auprès des groupes d'élus, sur proposition des représentants de chaque groupe.

La situation des agents

Conformément au principe général, l'autorité territoriale demeure l'autorité hiérarchique des collaborateurs de groupe, et reste seule titulaire du pouvoir disciplinaire. L'exécutif local est aussi seul compétent pour ordonnancer les dépenses relatives à leur rémunération. En revanche, il revient à l' élu responsable du groupe auquel il est rattaché de déterminer les conditions et les modalités d'exécution du service confié au collaborateur auprès du groupe.

Les collaborateurs de groupe d'élus ont la qualité d'agent contractuel

L'assemblée délibérante vote les crédits nécessaires à la rémunération des collaborateurs de groupe, dans un chapitre budgétaire spécialement créé à cet effet, dans la limite d'un plafond fixé à 30 % du montant total des indemnités versées chaque année aux élus de la collectivité ou de l'établissement, tel qu'il apparaît dans le compte administratif.

Le ministre de l'intérieur a précisé en réponse à une question d'un parlementaire que *« les principes de la répartition par groupes d'élus du montant maximal des dépenses de personnel et du nombre des collaborateurs de même que le niveau de rémunération de ces personnels relèvent, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, de la compétence de l'assemblée délibérante. Rien ne s'oppose ainsi à ce que l'organe délibérant puisse prévoir que le nombre de collaborateurs soit identique pour tous les groupes, ou qu'il varie en fonction de l'importance numérique de ces groupes ou selon que le collaborateur est employé à temps complet ou à temps non complet ou encore selon la nature des tâches confiées, l'assemblée délibérante pouvant définir par ailleurs le montant maximal des dépenses de personnels afférentes à chaque groupe »* (56).

Le recrutement a lieu par CDD d'une durée maximale de trois ans

Qualifiés par la loi d' « agents contractuels », les collaborateurs de groupe pourraient relever du dispositif réglementaire de droit commun applicable aux agents non titulaires. Toutefois, l'article 110-1 de la loi ne le prévoit pas expressément et, en l'état actuel du texte, l'article 1er du décret du 15 février 1988 n'a pas été modifié pour inclure cette catégorie d'agents dans son champ d'application, comme il inclut les collaborateurs de cabinet.

L'article 110-1 ne prévoyant pas la publication d'un décret d'application, les agents affectés aux groupes d'élus ne devraient donc pas disposer d'un dispositif réglementaire propre qui aurait, le cas échéant, levé certaines interrogations sur leur gestion. Les règles applicables à ces agents restent ainsi, pour une large part, incertaines bien que le législateur semble, ainsi qu'il ressort des débats parlementaires, avoir voulu placer les collaborateurs de groupes dans le champ des dispositions du droit commun applicables aux agents contractuels (57). Des précisions devront donc être apportées en la matière.

La fin de l'engagement

Le collaborateur de groupe est engagé pour une durée déterminée qui ne peut être supérieure à trois ans. Au terme du premier engagement, lequel peut donc être inférieur à trois ans, un renouvellement pour une durée déterminée est possible dans cette même limite de durée. Toutefois, l'engagement prend obligatoirement fin avec le terme du mandat électoral des membres de l'assemblée délibérante. Ainsi que le préconisait la circulaire du 6 mars

1995, il appartient aux élus de moduler la durée des recrutements et d'ajuster la durée de l'engagement des collaborateurs de groupe sur celle du mandat de l'assemblée délibérante. Répondant à un parlementaire, le ministre de la fonction publique a précisé que le terme de ce mandat correspond à *« la date de la proclamation du résultat de l'élection*

(55) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 11 mai 2010, Département des Pyrénées Atlantiques, req. n°09BX01717.

(56) Question écrite n°61235 (AN) du 29 mars 2005 de M. Marc Le Fur à M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales, précitée.

(57) Voir l'intervention de M^{me} Anne-Marie Escoffier (Sénat, compte rendu intégral de la séance du 20 février 2012, page 1297).

des nouveaux membres de l'assemblée locale concernée » (58).

Toutefois, en cas de renouvellement du contrat après une période de six ans, l'engagement prend obligatoirement la forme d'un contrat à durée indéterminée. Dès lors, si la fin du mandat des membres de l'assemblée délibérante intervient au cours du contrat à durée indéterminée, en l'état actuel des textes, il ne semble pas qu'une mesure autre que le licenciement dans les conditions de droit commun puisse être envisagée.

Comme le recrutement initial, le renouvellement de l'engagement à durée déterminée relève de la compétence de l'exécutif local. Pour le juge administratif, si le représentant du groupe peut formuler un avis sur la mesure à prendre, l'autorité territoriale qui a procédé au recrutement est seule compétente en vertu du principe de parallélisme des compétences pour prendre la décision, en l'espèce, de ne pas renouveler un contrat d'engagement à durée déterminée, sur demande du représentant du groupe (59).

S'agissant du licenciement en cours de mandat, on indiquera qu'un arrêt récent de la cour administrative d'appel de Marseille a admis la perte de confiance comme motif pouvant légalement justifier le licenciement d'un collaborateur de groupe d'élus. Le juge a considéré « *qu'il appartient au seul président du conseil général de décider du licenciement ou du non-renouvellement de contrat des collaborateurs qu'il a mis à disposition d'un groupe d'élus sans avoir à recueillir l'avis préalable de l'assemblée délibérante pour prendre une telle décision, et d'autre part, que compte tenu des modalités d'affectation de ces agents et des responsabilités particulières qui leur incombent, cette décision peut être motivée par la perte de confiance qu'ils ont suscitée ; qu'il appartient toutefois au juge administratif de contrôler que cette décision repose sur des motifs de fait matériellement exacts, n'est pas entachée d'une erreur de droit et ne procède pas d'un détournement de pouvoir* » (60).

Cette jurisprudence, qui transpose aux collaborateurs de groupe le régime applicable au licenciement des collaborateurs de cabinet, semble toutefois isolée et devra être confirmée.

Le droit à indemnités et l'octroi des allocations d'assurance chômage

L'article 110-1 de la loi prévoit le versement d'indemnités en cas de licenciement. À défaut de texte spécifique, le régime de droit commun fixé par le décret du 15 février 1988, et développé plus haut, semble devoir s'appliquer ; des précisions seraient toutefois nécessaires.

À l'instar des collaborateurs de cabinet, les agents affectés aux groupes d'élus qui sont licenciés ou dont le contrat n'est pas renouvelé peuvent prétendre aux allocations d'assurance chômage dès lors qu'ils remplissent les conditions requises. La loi précise que les allocations sont prises en charge par le budget de la collectivité bien que, selon la règle générale, en cas d'adhésion de la collectivité au régime d'assurance chômage pour ses agents non titulaires, la charge des allocations incombe à Pôle emploi. ■

(58) Question écrite n°4701 (AN) du 20 octobre 1997 de M. Denis Jacquat à M. le ministre de la fonction publique.

(59) Cour administrative d'appel de Marseille, M. G., 15 avril 2011, req. n°08MA05234.

(60) Cour administrative d'appel de Marseille, 21 juin 2011, M. A, req. n°09MA02149.

Articles parus en 2012

(voir bon de commande page 47)

n° 1 - janvier 2012 réf. 3303330611340 - 64 pages - 19 €**+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2012**

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

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

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

Saisie des rémunérations : quelques aménagements législatifs

Les modifications relatives au congé spécial

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

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

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

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

Le Conseil commun de la fonction publique

Les nouvelles conditions de reversement des sommes indûment perçues

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

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

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

n° 3 - mars 2012 réf. 3303330611364 - 64 pages - 19 €**+ Recueil des références documentaires du 2^e semestre 2011**

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

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

Congés maladie et RTT : la circulaire du 18 janvier 2012

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

Tabagisme passif : responsabilité de l'employeur (JURISPRUDENCE)

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

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

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

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

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

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

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

Le nouveau statut particulier des assistants territoriaux d'enseignement artistique

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

Les priorités du contrôle de légalité définies par circulaire

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

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

n° 6 - juin 2012 réf. 3303330611395 - 64 pages - 19 €La réforme des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (1^{re} partie) : les nouveaux cadres d'emplois de catégorie C

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

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

n° 7 - juillet 2012 réf. 3303330611401 - 56 pages - 19 €La réforme des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (2^e partie) : les modifications relatives aux catégories B et A

L'expérimentation du recours administratif préalable obligatoire dans la fonction publique de l'État

L'articulation entre le temps partiel et le temps partiel thérapeutique (JURISPRUDENCE)

Mise en disponibilité d'office à l'expiration des congés de maladie : procédure applicable au dernier renouvellement (JURISPRUDENCE)

n° 8 - août 2012 réf. 3303330611418 - 56 pages - 19 €

Le nouveau statut particulier des rédacteurs territoriaux

Départ en retraite anticipée : le décret du 2 juillet 2012 modifiant le régime des carrières longues

Attribution des logements de fonction : les nouvelles règles

Reprise d'une entité privée par une personne publique : conservation de l'ancienneté acquise par le salarié (JURISPRUDENCE)

n° 9 - septembre 2012 réf. 3303330611425 - 48 pages - 19 €**+ Recueil des références documentaires du 1^{er} semestre 2012**

Le licenciement pour insuffisance professionnelle

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Nouveau cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels (rectificatif)

Régime des primes en cas de décharge de service pour mandat syndical (JURISPRUDENCE)

n° 10 - octobre 2012 réf. 3303330611432 - 56 pages - 19 €

Associations transparentes et gestion du personnel : les risques juridiques

Fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé : départ à la retraite anticipée et majoration de pension

Le nouveau régime du congé parental

Des nouveautés relatives à la publication des instructions et circulaires

Fin de la relation de travail et droit aux congés annuels non pris en raison de la maladie (JURISPRUDENCE)

n° 11 - novembre 2012 réf. 3303330611449 - 48 pages - 19 €

Le supplément familial de traitement en cas de séparation des parents

Les cadres d'emplois bénéficiant d'un régime indemnitaire lié aux fonctions et aux résultats individuels

L'allocation d'invalidité temporaire (AIT) (POINT BREF)

Maladie pendant un congé annuel : les droits de l'agent (JURISPRUDENCE)

Congé de maladie pendant une interdiction professionnelle (JURISPRUDENCE)

n° 12 - décembre 2012 réf. 3303330611456 - 56 pages - 19 €

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

Le dispositif des emplois d'avenir

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

Décharge de service pour mandat syndical et avancement de grade (JURISPRUDENCE)

Service mal fait et retenue sur traitement (JURISPRUDENCE)

L'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires

Certains fonctionnaires territoriaux perçoivent encore aujourd'hui une « indemnité exceptionnelle », destinée à compenser les éventuelles pertes de revenus engendrées par une réforme du financement de la sécurité sociale intervenue le 1^{er} janvier 1998. Quinze ans après la création de cette indemnité, il peut être utile d'en rappeler les origines, ainsi que les règles relatives à son calcul et à son versement.

Les origines de l'indemnité exceptionnelle

À compter du 1^{er} janvier 1998, le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) a été porté de 3,40 % à 7,50 %. En parallèle, une baisse de 4,75 % du taux de la cotisation salariale au régime général de l'assurance-maladie a été décidée (1) ; cela a entraîné, pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, la suppression de cette cotisation (2).

Cette réforme a provoqué une baisse de la rémunération nette pour les fonctionnaires qui percevaient un niveau élevé de régime indemnitaire. En effet, la hausse du taux de CSG a eu, pour certains, un

coût plus important que le gain entraîné par la suppression des cotisations maladie dans la mesure où ces dernières amputaient uniquement le traitement et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire, alors que la CSG a pour assiette l'ensemble de la rémunération, y compris le régime indemnitaire. À l'inverse, les modifications de taux ont procuré un gain de rémunération nette pour les fonctionnaires qui bénéficiaient d'un montant faible de primes.

Pour compenser la perte de rémunération nette subie par certains fonctionnaires, le pouvoir réglementaire a instauré une indemnité exceptionnelle, par le biais du décret n°97-215 du 10 mars 1997 (3), toujours en vigueur, et dans les conditions prévues par une circulaire du 3 mars 1998 (4).

Une réponse ministérielle avait précisé que l'indemnité pouvait concerner à partir de 1998, au regard des taux de cotisation, les « agents bénéficiant d'un niveau de rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités diverses) représentant plus de 24 % du traitement » (5).

L'indemnité exceptionnelle, qui avait été appliquée pour la première fois pour la rémunération perçue au titre de l'année 1997, continue ainsi d'être versée à certains fonctionnaires.

À l'origine prévue pour les fonctionnaires employés par l'État, l'indemnité est versée aussi aux fonctionnaires territoriaux remplissant les conditions exigées, en application du principe de parité, ainsi que l'ont précisé plusieurs réponses ministérielles (6) ; cette transposition doit cependant être expressément

(1) Article 5 de la loi n°97-1164 du 19 décembre 1997 de financement de la sécurité sociale pour 1998.

(2) Le taux de cotisation maladie à la charge des fonctionnaires relevant du régime spécial en vigueur avant la réforme de 1998 s'élevait à 4,75 %.

(3) Décret n°97-215 du 10 mars 1997 relatif à l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire.

(4) Circulaire interministérielle du 3 mars 1998 FP/7 n° 1919-2 B-98-113 relative à l'application de l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle, à certains agents non titulaires ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire.

(5) Question écrite n°05270 du 25 décembre 1997 ; réponse publiée au *Journal officiel* du Sénat le 26 février 1998, p. 668.

(6) Notamment, question écrite n°03876 du 30 octobre 1997 ; réponse publiée au *Journal officiel* du Sénat le 18 décembre 1997, p. 3562.

prévue par délibération. Une circulaire ministérielle du 23 janvier 1998 a organisé la mise en œuvre du dispositif dans la fonction publique territoriale (7).

Les bénéficiaires de l'indemnité

L'indemnité exceptionnelle est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires :

- relevant du régime spécial de sécurité sociale,
- dont la première nomination ou recrutement dans la fonction publique est intervenu avant le 1^{er} janvier 1998,
- et qui, au cours de l'année courante, subissent une perte de rémunération en raison de l'augmentation du taux de CSG du 1^{er} janvier 1998 (8).

En revanche, l'indemnité n'a pas vocation à être versée aux agents relevant du régime général de la sécurité sociale, qui ont continué à verser des cotisations maladie après le 1^{er} janvier 1998 (9). Pour ces agents, la baisse de 4,75 % du taux de ces cotisations, prélevées sur l'ensemble de leur rémunération, primes et indemnités incluses (10), entraînait forcément un gain financier plus important que la perte engendrée par la hausse de la CSG. En effet, cette dernière avait

été augmentée de 4,1 % seulement et l'assiette servant à son calcul était plus étroite (11).

Ne sont donc pas concernés par l'indemnité :

- les fonctionnaires employés dans un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire de service inférieure, selon la règle générale, à 28 heures,
- et les agents non titulaires.

Par ailleurs, la circulaire du 3 mars 1998 exclut expressément du dispositif les fonctionnaires en position de détachement lorsqu'ils ne relèvent pas, dans leur emploi d'accueil, du régime spécial de sécurité sociale, ainsi que ceux placés en position hors cadres, en disponibilité ou en congé parental.

Les modalités de calcul

L'indemnité est due si le montant de la rémunération annuelle perçue par le fonctionnaire, nette de CSG au taux en vigueur au 1^{er} janvier 1998 est inférieur au montant de la rémunération annuelle, nette de cotisation maladie et de CSG aux taux en vigueur au 31 décembre 1996.

Les conditions d'attribution de l'indemnité exceptionnelle

« L'indemnité est servie lorsque la rémunération annuelle perçue au titre de l'activité principale au cours de l'année courante, nette de cotisation maladie et de contribution sociale généralisée aux taux appliqués au 1^{er} janvier 1998, est inférieure à cette même rémunération annuelle affectée des taux de cotisation maladie et de contribution sociale généralisée appliqués au 31 décembre 1996 ». (extrait de l'article 2 du décret n°97-215 du 10 mars 1997)

Le montant de l'indemnité est égal à la différence constatée, qui correspond à la perte de rémunération nette.

Pour rappel, au 1^{er} janvier 1998, les fonctionnaires ne payaient aucune cotisation maladie et étaient soumis à un taux de CSG de 7,5 %, prélevé sur 95 % de leur rémunération. Au 31 décembre 1996, ils versaient des cotisations à l'assurance-maladie, à raison de 6,05 % du traitement indiciaire, ainsi que la CSG, à raison de 2,4 % du montant correspondant à 95 % de leur rémunération (voir le tableau récapitulatif ci-dessous) (12).

Évolution des taux de cotisation à l'assurance maladie et de la CSG à la charge des fonctionnaires du régime spécial

	Cotisation maladie	Contribution sociale généralisée
	(Assiette : traitement indiciaire + NBI)	(Assiette : 95 % de l'ensemble des éléments de rémunération)
Au 31 décembre 1996	6,05 %	2,4 %
Au 1 ^{er} janvier 1997	4,75 %	3,4 %
Au 1 ^{er} janvier 1998	néant	7,5 %

(7) Circulaire du 23 janvier 1998 NOR : INTB9800022C relative à la mise en œuvre d'une indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de sécurité sociale.

(8) Article 1^{er} du décret n°97-215 du 10 mars 1997.

(9) Circulaire du 23 janvier 1998 précitée.

(10) Les cotisations sociales versées par ces agents sont prélevées sur l'ensemble des éléments de rémunération, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

(11) Conformément à l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier 1998, l'assiette de calcul de la CSG correspondait à 95 % de l'ensemble des éléments de rémunération.

(12) Évolution issue de deux lois de financement de la sécurité sociale : loi n°96-1160 du 27 décembre 1996 et loi n°97-1164 du 19 décembre 1997.

Comme le précise le décret du 10 mars 1997, la rémunération brute annuelle servant au calcul de l'indemnité comprend les éléments suivants perçus au titre de l'activité principale au cours de l'année courante :

- le traitement,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- et les primes et les indemnités versées en application de la réglementation en vigueur et assujetties à la CSG ; la circulaire précitée du 3 mars 1998 inclut dans cette catégorie les majorations de traitement servies dans les territoires d'outre-mer.

Il convient également d'ajouter parmi les éléments pris en compte la nouvelle bonification indiciaire, dans les hypothèses où les fonctionnaires la perçoivent.

La circulaire du 23 janvier 1998 cite plusieurs éléments à exclure de l'assiette du calcul :

- les indemnités représentatives de frais non assujetties à la CSG,
- la prime spéciale d'installation,
- et les rémunérations (indemnités, primes, vacations) versées aux fonctionnaires en contrepartie des activités, distinctes de l'activité principale, qu'ils sont autorisés à exercer de manière accessoire (13). La circulaire cite comme exemple les indemnités versées aux membres de commission, les indemnités d'enseignement et de jurys.

La circulaire du 3 mars 1998 précise qu'il convient de prendre en compte les rémunérations perçues au cours de l'année courante, quelle que soit la période à laquelle elles se rapportent. Ainsi, un rappel de traitement effectué au cours d'une année N, au titre de services effectués au cours de l'année N-1, semble devoir être pris en compte

(13) Question écrite n°15528 du 15 juin 1998 ; réponse publiée au *Journal officiel* de l'Assemblée nationale le 13 juillet 1998, p. 3914.

(14) Les dispositions réglementaires continuent de prévoir un seuil de « 200 francs ».

(15) Article 3 du décret n°97-215 du 10 mars 1997.

pour apprécier la rémunération servant au calcul de l'indemnité due pour l'année N.

Enfin, il convient de préciser que le montant résultant du calcul de l'indemnité exceptionnelle est un montant net versé au fonctionnaire. L'indemnité étant, à l'instar des autres primes et indemnités, assujettie à des cotisations sociales, la collectivité doit donc verser non seulement le montant net de l'indemnité calculé selon les modalités ci-dessus, mais également celui correspondant aux cotisations (voir la fin du dossier).

Les modalités de versement

Le dispositif réglementaire prévoit, en fonction du montant de l'indemnité versée l'année précédente, soit un versement par acomptes mensuels, soit un versement annuel unique.

Le paiement de l'indemnité exceptionnelle fait l'objet d'acomptes mensuels, à raison d'1/12^e d'un montant provisionnel égal à 90 % de l'indemnité versée au titre de l'année précédente, lorsque cette dernière était supérieure à 30,49 euros (14).

Lorsque l'indemnité due au titre de l'année précédente était inférieure ou égale à 30,49 euros, l'indemnité due au titre de l'année courante est versée en entier au plus tard au mois de janvier de l'année suivante (15).

La circulaire du 23 janvier 1998 invite les collectivités à verser en une seule fois l'indemnité exceptionnelle aux fonctionnaires nommés ou réintégré en cours d'année, au plus tard au mois de janvier suivant.

Exemple de calcul

L'indemnité exceptionnelle due à un fonctionnaire au titre de l'année 2012 est calculée comme il suit :

- Les éléments pris en compte pour le calcul sont :
 - le traitement indiciaire perçu par ce fonctionnaire en 2012, soit 18000 €,
 - les primes et les indemnités qui lui ont été versées en 2012, soit 8000 €.
- L'indemnité exceptionnelle est égale à la différence entre :
 - la rémunération versée en 2012, nette de cotisations maladie et de CSG aux taux en vigueur au 1^{er} janvier 1998 :
Le montant annuel de cotisations et de CSG aux taux en vigueur au 1^{er} janvier 1998 correspondant à cette rémunération est égal à :
 $7,5\% \times 95\% (18\ 000 + 8\ 000) = 1852,50\ €.$
 - La rémunération nette de cotisations maladie et CSG aux taux en vigueur à cette date s'élève donc à 24147,50 €.**
 - et la rémunération versée en 2012, nette de cotisations maladie et de CSG aux taux en vigueur au 31 décembre 1996 :
Le montant annuel de cotisations et de CSG aux taux en vigueur au 31 décembre 1996 correspondant à cette rémunération est égal à :
 $6,05\% \times 18\ 000 + 2,4\% \times 95\% (18\ 000 + 8\ 000) = 1\ 089 + 592,8 = 1\ 681,80.$
 - La rémunération nette de cotisations maladie et CSG aux taux en vigueur à cette date s'élève donc à 24 318,20 €.**
- La rémunération nette des cotisations en vigueur au 31 décembre 1996 étant plus élevée que celle issue des cotisations en vigueur au 1^{er} janvier 1998, le fonctionnaire a droit au versement de l'indemnité exceptionnelle.
- Le montant de l'indemnité exceptionnelle due au titre de l'année 2012 correspond à la différence de rémunération induite par les évolutions de taux, soit $24\ 318,20\ € - 24\ 147,50\ € = 170,70\ €.$

Dans tous les cas, le montant de l'indemnité due au titre d'une année doit être versé en entier au mois de janvier de l'année suivante, déduction faite des éventuels acomptes. Lorsque les acomptes versés sont supérieurs au montant dû, les sommes indûment perçues donnent lieu à un reversement (16).

Il est possible de moduler en cours d'année le montant de l'acompte mensuel, sur la base d'une estimation, en cas d'évolution de la situation du fonctionnaire ayant une incidence sur la rémunération (passage à temps partiel, retour à temps plein...). Dans ce cas, le montant de l'acompte mensuel est diminué ou augmenté, dans la limite du plancher à partir duquel le versement s'effectue sous la forme d'acomptes mensuels (17).

Les services gestionnaires peuvent également, en cas de mutation par exemple, commencer ou, à l'inverse, interrompre le versement des acomptes en cours d'année.

Lorsque des bénéficiaires de l'indemnité sont placés dans une situation ne leur ouvrant plus de droit à rémunération, l'indemnité est calculée et payée au plus tard à la fin du mois suivant la constatation de la situation. La circulaire du 3 mars 1998 cite les hypothèses de retraite, de décès, de détachement et de

Exemple

Pour reprendre l'exemple de la page précédente, le versement de l'indemnité exceptionnelle due au fonctionnaire au titre de l'année 2013 s'effectue selon les modalités suivantes :

- L'indemnité due au titre de l'année 2012 (170,7 €) étant supérieure à 30,49 €, le versement de l'indemnité due pour l'année 2013 fait l'objet d'acomptes mensuels calculés sur la base de 90 % de 170,7 €, soit 12,80 € par mois.
- La différence entre le montant des acomptes versés et celui de l'indemnité due au titre de l'année 2013 fera l'objet d'un reversement, en cas de solde positif, au plus tard au mois de janvier 2014. À l'inverse, en cas de solde négatif, les sommes indûment perçues donneront lieu à un reversement de la part du fonctionnaire.

disponibilité. Elle ajoute que la liquidation de l'indemnité peut être provisoire dès lors que certains éléments de la rémunération ne sont pas encore connus : une régularisation pourra s'avérer nécessaire.

En cas de changement d'employeur en cours d'année, chaque employeur procède à la liquidation et au paiement de l'indemnité pour la période qui le concerne (18).

Il convient de noter pour finir qu'à l'instar des autres primes et indemnités, l'indemnité exceptionnelle est assujettie à la CSG, à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS),

à la contribution exceptionnelle de solidarité, ainsi qu'au régime public de retraite additionnel (RAFP), qui n'existait pas au moment de la création de l'indemnité.

Elle n'est en revanche pas amputée des cotisations à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, ainsi que le prévoit l'article 1^{er} du décret du 10 mars 1997. ■

(16) Article 4 du décret n°97-215 du 10 mars 1997.

(17) La circulaire continue de prévoir un seuil mensuel de 15 francs (soit 2,29 euros approximativement).

(18) Article 5 du décret n°97-215 du 10 mars 1997.

Le droit au suivi médical post-professionnel des agents territoriaux exposés à l'amiante

Un décret du 29 avril 2013 permet la mise en œuvre du droit à un suivi médical post-professionnel au profit des agents ayant été exposés à l'amiante.

Le nouvel article 108-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (1), inséré par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 (2), a étendu à la fonction publique territoriale une protection médicale déjà en vigueur pour les salariés de droit privé et les agents de la fonction publique de l'État. Il a consacré le droit à un suivi médical post-professionnel, après cessation définitive des fonctions au sein d'une collectivité ou d'un établissement public employeur, au profit des agents territoriaux ayant été exposés, dans le cadre de leurs fonctions, à un agent cancérigène, mutagène ou reprotoxique (CMR), ou à l'un des agents nocifs entraînant, au régime général de sécurité sociale, une présomption de maladie professionnelle (3).

La mise en place effective de ce droit restait subordonnée à l'intervention d'un décret en Conseil d'État définissant, pour chaque type d'exposition, les modalités du suivi médical post-professionnel. Le

décret n°2013-365 du 29 avril 2013, publié au *Journal officiel* du 2 mai 2013, ouvre le bénéfice de ce droit aux agents ayant été exposés à l'amiante ; il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 3 mai 2013.

Une circulaire du 18 mai 2010 (4) prise pour la mise en œuvre du dispositif réglementaire homologue dans la fonction publique de l'État était venue apporter des précisions utiles auxquelles il est possible de se référer.

Les bénéficiaires

L'article 1^{er} du décret du 29 avril 2013 reprend le principe énoncé par la loi selon lequel les agents territoriaux exposés à l'amiante ont droit à un suivi médical post-professionnel après avoir cessé définitivement leurs fonctions au sein d'une collectivité ou d'un établissement.

diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi est commentée dans le numéro des *IAJ* de juillet-août 2010.

(3) Il s'agit des agents nocifs figurant dans les tableaux mentionnés à l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale : plomb, mercure,

La circulaire du 18 mai 2010 précitée précise que la cessation définitive de fonctions vise les situations dans lesquelles les agents ne se trouvent plus couverts par un service de médecine de prévention ou de médecine du travail susceptible de les faire bénéficier d'un suivi médical adapté. Elle recouvre notamment les situations visées par l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 (5) (admission à la retraite, démission régulièrement acceptée, licenciement, révocation). La perte de la nationalité française, la déchéance des droits civiques, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité produisent le même effet (6).

tétrachloréthane, benzène, phosphore, rayonnement ionisants, amiante...

(4) Circulaire du 18 mai 2010 du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique portant rappel des obligations des administrations d'État en matière de protection des agents contre les substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques et mise en œuvre du suivi médical post-professionnel pour les agents ayant été exposés à ces substances.

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

(6) Il est rappelé que la réintégration peut toutefois être sollicitée auprès de l'administration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

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

(2) Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant

Article 108-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Les agents ayant été exposés dans le cadre de leurs fonctions à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction ou figurant sur l'un des tableaux mentionnés à l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale ont droit à un suivi médical post-professionnel après avoir cessé définitivement leurs fonctions au sein d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la présente loi. Ce suivi est pris

en charge par la dernière collectivité ou le dernier établissement au sein duquel ils ont été exposés.

Les conditions d'application du présent article et notamment les modalités de suivi médical post-professionnel pour chaque type d'exposition à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction sont définies par décret en Conseil d'État.

La circulaire ajoute que, pour la fonction publique de l'État, le bénéfice du suivi médical est ouvert aux agents non titulaires ayant cessé leurs fonctions à l'échéance d'un contrat à durée déterminée, à la suite d'une démission ou d'un licenciement, ou encore d'une admission à la retraite, ainsi qu'à ceux privés de leur emploi suite à la perte d'une condition exigée.

L'article 3 du décret du 29 avril 2013 impose à la collectivité ou l'établissement dont relève l'agent au moment de la cessation définitive de ses fonctions une obligation d'information quant à ses droits au bénéfice du suivi médical.

S'agissant des agents ayant cessé définitivement leurs fonctions avant le 3 mai 2013, date d'entrée en vigueur du décret, l'article 8 prévoit que l'information est assurée par la dernière collectivité territoriale ou le dernier établissement au sein desquels ils ont pu être exposés à l'amiante.

Pour les agents retraités, une information générale sur le droit au suivi médical post-professionnel doit être publiée par tous moyens par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et par l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC).

Les conditions d'exposition

Aux termes de l'article 2 du décret, le bénéfice du suivi médical post-professionnel est ouvert aux agents ayant été exposés à l'amiante, dans l'exercice de leurs fonctions :

- dans des activités ayant donné lieu à fabrication et transformation de matériaux contenant de l'amiante,
- dans des travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition,
- dans des interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.

Afin d'assurer la traçabilité de l'exposition professionnelle, l'employeur local doit établir, pour chaque travailleur exposé, une fiche d'exposition à l'amiante comportant les indications énumérées par l'article R. 4412-120 du code du travail (voir encadré ci-contre).

À chaque nouvelle affectation, l'ensemble des fiches d'exposition établies par les employeurs successifs de l'agent sont transmises au médecin de prévention de la collectivité ou de l'établissement. Une copie intégrale en est remise à l'agent au moment de la cessation définitive de ses fonctions.

La procédure

L'accès au suivi médical post-professionnel est subordonné à la délivrance, sur demande de l'agent, d'une attestation d'exposition à l'amiante par la collectivité ou l'établissement dont relève l'intéressé au moment de la cessation définitive de ses fonctions. Cette attestation, établie conformément au modèle type défini par un arrêté du 28 février 1995 modifié (7), est délivrée de plein droit par l'employeur local au vu de la fiche d'exposition précitée.

À défaut de fiche d'exposition, l'attestation peut être établie après avis du médecin de prévention de la collectivité ou de l'établissement dont relevait l'agent concerné au moment de la cessation définitive de ses fonctions, ou, le cas échéant, du médecin de prévention de la collectivité ou de l'établissement dont il relevait au moment de son exposition à l'amiante.

Article R. 4412-120 du code du travail

L'employeur établit, pour chaque travailleur exposé, une fiche d'exposition à l'amiante indiquant :

- 1° La nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- 2° Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- 3° Les procédés de travail utilisés ;
- 4° Les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés.

(7) Arrêté du 28 février 1995 pris en application de l'article D. 461-25 du code de la sécurité sociale fixant le modèle type d'attestation d'exposition et les modalités d'examen dans le cadre du suivi post-professionnel des salariés ayant été exposés à des agents ou procédés cancérigènes.

Si une enquête s'avère nécessaire pour établir la matérialité de l'exposition, celle-ci est diligentée par l'autorité territoriale en lien avec le médecin de prévention.

Les modalités du suivi médical

Le suivi médical est assuré, au choix de l'agent, par le service de médecine de prévention de la dernière collectivité ou du dernier l'établissement au sein duquel l'exposition à l'amiante a eu lieu, par tout médecin librement choisi par l'intéressé ou par les centres médicaux avec lesquels la collectivité ou l'établissement prenant en charge le suivi a passé convention.

Les examens médicaux pris en charge au titre du suivi, ainsi que leur périodicité, sont définis par l'annexe II de l'arrêté du 28 février 1995 précité. La

circulaire du 18 mai 2010 précise qu'un exemplaire du protocole de suivi est remis à l'agent intéressé lors de l'acceptation de sa demande, accompagné du certificat de prise en charge énumérant les examens pris en charge.

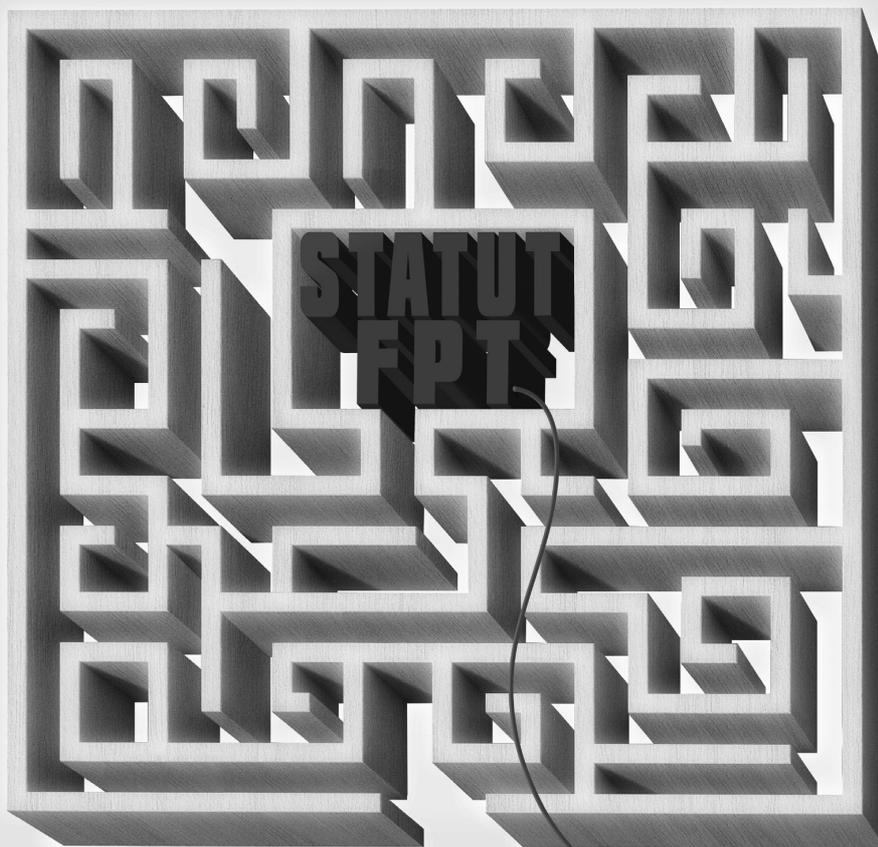
La surveillance médicale liée au suivi post-professionnel comporte : une consultation médicale et un examen tomodensitométrique (TDM) thoracique réalisés tous les cinq ans pour les personnes relevant de la catégorie des expositions fortes, ou tous les dix ans pour celles relevant de la catégorie des expositions intermédiaires, dans les conditions prévues par le protocole de suivi validé par la Haute Autorité de santé.

Selon la circulaire, la prise en charge d'éventuels examens complémentaires ne figurant pas au protocole de suivi peut être demandée à l'administration concernée par le praticien réalisant le

suivi. L'autorité administrative se prononce sur la demande après avis du médecin de prévention référent du service. En cas de refus, il est notifié à l'intéressé un refus d'ordre administratif, assorti des voies et délais de recours.

Conformément à l'article 108-4 précité de la loi statutaire, l'article 7 du décret du 29 avril 2013 énonce que la prise en charge des examens relevant du suivi médical incombe à la dernière collectivité territoriale ou au dernier établissement au sein desquels l'agent a été exposé. Dans l'hypothèse où ceux-ci n'existent plus ou n'ont pu être identifiés, elle incombe à la collectivité territoriale ou à l'établissement dont relève l'agent au moment de la cessation définitive de ses fonctions.

Les frais de transport occasionnés par le suivi médical ne sont pas, en revanche, pris en charge par l'administration. ■



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

Congé de maladie d'office à titre conservatoire

Conseil d'État, 8 avril 2013,
M. B., req. n° 341697

La mise en congé de maladie n'est pas subordonnée à une demande du fonctionnaire. Lorsque l'administration engage une procédure de mise en congé de longue maladie ou de longue durée d'office, elle peut, à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité médical, placer l'agent concerné en congé d'office lorsque sa maladie est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article 24 du décret du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires : “ *en cas de maladie dûment constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est de droit mis en congé de maladie* ” ; que l'article 34 du même décret dispose : “ *Lorsqu'un chef de service estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier qu'il lui soit fait application des dispositions de l'article 34 (3° ou 4°) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, il peut provoquer l'examen médical de l'intéressé dans les conditions prévues aux alinéas 3 et suivants de l'article 35 ci-dessous* ” ;

Considérant que ces dispositions ne subordonnent pas la mise en congé de maladie à une demande du fonctionnaire et ne sauraient donc par elles-mêmes faire obstacle à ce qu'un fonctionnaire soit placé d'office dans la position dont s'agit dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ; qu'ainsi, lorsque l'administration a engagé une procédure de mise en congé de longue maladie conformément à l'article 34 du décret du 14 mars 1986, elle peut, à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité médical sur la mise en congé de longue maladie, placer l'agent concerné en congé d'office lorsque la maladie de l'agent a été dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;

En ce qui concerne le placement en congé d'office à titre conservatoire pour une durée d'un mois :

(...)

Considérant, en second lieu, que, par l'avis du 9 janvier 2008, le médecin de prévention du rectorat a estimé que l'état de santé de M. B. justifiait sa mise en congé pour une durée maximale d'un mois ; qu'il s'ensuit que le recteur de l'académie de Nice n'a, en plaçant M. B. en congé d'office pour cette durée, ni méconnu les dispositions l'article 34 du décret du 14 mars 1986, ni commis d'erreur de fait, ni entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation ;

En ce qui concerne le maintien en congé d'office à titre conservatoire pour une durée de deux mois :

Considérant qu'en maintenant M. B. en congé d'office du 14 février au 13 mars 2008 puis du 14 mars au 13 avril 2008, sans nouvel avis médical, le recteur de l'académie de Nice a, en revanche, méconnu les dispositions du décret du 14 mars 1986 ; que, par suite, M. B. est fondé à demander, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de ses demandes, l'annulation des arrêtés des 8 février et 12 mars 2008 ainsi que de la décision implicite rejetant son recours gracieux du 3 avril 2008 ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

En vertu des dispositions combinées des articles 24 et 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987⁽¹⁾, l'autorité territoriale peut provoquer l'examen médical du fonctionnaire lorsqu'elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport de ses supérieurs hiérarchiques, que son état de santé est susceptible de justifier son placement d'office en congé de longue maladie ou de longue durée. Elle saisit le comité médical départemental qui fait procéder à l'examen de l'intéressé par le médecin agréé compétent pour l'affectation en cause. Le dossier de l'agent, dans lequel doit figurer un rapport écrit du médecin du service de médecine préventive attaché à la collectivité ou à l'établissement, est ensuite soumis au comité médical. Au vu de l'avis émis par le comité, l'autorité territoriale prend la décision appropriée.

L'arrêt du Conseil d'État du 8 avril 2013, qui sera publié aux tables du recueil Lebon, apporte des indications intéressantes sur les prérogatives dont dispose l'administration, au regard de la situation de l'agent, dans l'attente de l'avis du comité médical sur une demande de mise en congé d'office. Cette décision se fonde

sur le décret du 14 mars 1986⁽²⁾ applicable aux fonctionnaires de l'État, mais la solution qu'elle dégage est transposable à la fonction publique territoriale compte tenu de la similitude des dispositifs réglementaires.

En l'espèce, à la suite d'un rapport du chef d'établissement faisant état de difficultés rencontrées par un intendant de collège dans l'exercice de ses fonctions, un recteur d'académie a engagé une procédure de placement en congé de longue maladie d'office. À cet effet, il a saisi le comité médical et chargé le médecin de prévention d'examiner l'intéressé. Dans un avis du 9 janvier 2008, ce médecin a estimé que l'état de santé de l'agent justifiait « *sa mise en congé d'office pour une durée d'un mois, par mesure conservatoire, dans l'attente de l'avis du comité médical départemental sur l'octroi éventuel d'un congé de longue maladie d'office* ». Le recteur a donc, par arrêté, placé l'intéressé en congé d'office pour une durée d'un mois du 14 janvier au 13 février 2008, puis a prolongé cette mesure à deux reprises, du 14 février au 13 mars 2008, puis du 14 mars au 13 avril 2008. Le recours gracieux formé par le fonctionnaire ayant été implicitement

⁽¹⁾ 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 de congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

⁽²⁾ Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'accès aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics.

rejeté par l'administration, celui-ci a contesté les décisions le plaçant, puis le maintenant en congé d'office, devant le tribunal administratif de Nice qui a rejeté sa demande. L'intéressé s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'État.

Celui-ci juge, tout d'abord, que la réglementation ne subordonne pas la mise en congé de maladie à une demande du fonctionnaire. Une telle mesure peut être prise d'office par l'administration dès lors que « *la maladie a été dûment constatée et qu'elle met [le fonctionnaire] dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions* ». Le juge réaffirme ici un principe qu'il avait établi dans un arrêt du 27 mars 1987 à propos d'un fonctionnaire hospitalier soumis à une réglementation similaire du code de la santé publique (3).

Sur cette base, la Haute assemblée considère ensuite que lorsque l'administration décide d'engager une procédure de mise en congé de longue maladie ou de longue durée, elle peut placer d'office le fonctionnaire concerné en congé de maladie, à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité médical, dès lors que selon la formulation de l'arrêt « *la maladie de l'agent a été dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions* », ou en d'autres termes que l'intéressé présente une inaptitude physique, médicalement attestée, à l'exercice de ses fonctions.

Pour rappel, la réglementation prévoit le placement en congé de longue maladie ou de longue durée d'office, mais n'envisage pas la mise en congé de maladie ordinaire d'office. Elle ne règle pas non plus le sort, dans l'attente de la réunion du comité médical, de l'agent pour lequel une procédure a été lancée, et qui ne fait pas de demande de congé de maladie. Le Conseil d'État tranche : la mise en congé d'office à titre conservatoire est possible. Se pose alors la question de savoir qui procède à la constatation médicale de la maladie, nécessaire avant la décision de mise en congé d'office.

Au cas d'espèce, le juge constate que le médecin de prévention du rectorat avait préconisé la mise en congé du fonctionnaire, en raison de son état de santé, pour une durée maximale d'un mois ; il valide en conséquence la décision initiale de mise en congé d'office prise par l'administration conformément à cet avis. On peut toutefois s'interroger sur le rôle reconnu ici au médecin de prévention qui, en principe, n'a pas pour mission de constater une maladie et d'établir qu'elle justifie un placement en congé ; cette mission relève plutôt du médecin agréé. Un arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux (4) a d'ailleurs statué en ce sens : « *l'administration ne peut placer en congé de maladie un agent (...) qu'en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ; qu'une telle constatation, si elle ne résulte pas d'un certificat délivré par le médecin traitant de l'intéressé, doit résulter des conclusions du médecin agréé de l'établissement ; que les contestations d'ordre médical sur ce point doivent être soumises pour avis au comité médical départemental* » (5). L'intervention du médecin de prévention au cours de la procédure de mise en congé de longue maladie ou de longue durée d'office, telle qu'elle est prévue par la réglementation, consiste uniquement à rédiger un rapport à l'intention du comité médical, l'avis relatif au placement en congé incombant au médecin agréé.

Dans son arrêt du 8 avril 2013, le Conseil d'État établit en revanche l'illégalité des décisions prolongeant, par deux fois un mois, le congé d'office, considérant qu'elles ne pouvaient légalement intervenir « *sans nouvel avis médical* ». L'administration aurait, en effet, dû vérifier que l'agent demeurait médicalement inapte à l'exercice de ses fonctions avant de prononcer son maintien en congé d'office dans l'attente de l'avis du comité médical. En conséquence, le juge annule les arrêtés de maintien en congé d'office et la décision implicite de rejet du recours gracieux formé par le fonctionnaire. ■

(3) Conseil d'État, 27 mars 1987, M. Francis X, req. n°53191.

(4) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 17 mai 2005, Centre hospitalier Félix Guyon, req. n°02BX01183.

(5) En outre, il a été jugé que l'administration pouvait prononcer une mise en congé d'office sans attendre l'avis du médecin du travail, en raison de l'urgence, à l'égard d'un agent dont le comportement compromettrait le fonctionnement normal du service et pouvait porter atteinte à la sécurité des personnes (Cour administrative d'appel de Douai, M^{lle} L. 21 mai 2001, req. n°97DA11980).

Votre passeport pour la réussite



Concours de la Fonction Publique Territoriale

Annales corrigées

En vente en librairie et sur
www.ladocumentationfrancaise.fr



La
documentation
Française

Limite d'âge et admission à concourir

Conseil d'État, 8 avril 2013,
req. n° 340152

Sauf disposition contraire, les candidats à un concours doivent remplir, au moment de l'ouverture de ce concours, toutes les conditions auxquelles leur nomination est subordonnée. Ainsi, l'administration ne doit pas admettre à concourir un candidat qui aura dépassé la limite d'âge au jour de sa titularisation dans l'emploi auquel le concours donne accès. La détermination de la limite d'âge applicable doit tenir compte, y compris pour les candidats n'ayant pas la qualité d'agent public, des reculs de limite d'âge auxquels le candidat aura droit s'il est nommé et titularisé.

Extrait de l'arrêt

« Considérant, d'une part, qu'en vertu de l'article L. 952-10 du code de l'éducation, dans sa rédaction alors applicable, la limite d'âge des professeurs de l'enseignement supérieur était fixée à soixante-cinq ans, sous réserve des reculs de limite d'âge pouvant résulter des textes applicables (1) ; qu'aux termes de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté : *“ Les limites d'âges sont reculées d'une année par enfant à charge, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à trois ans. (...) / Les limites d'âge seront également reculées d'une année pour tout fonctionnaire et employé civil qui, au moment où il atteignait sa cinquantième année, était parent d'au moins trois enfants vivants, à la condition qu'il soit en état de continuer à exercer son emploi ”* ;

Considérant, d'autre part, que, sauf disposition contraire, les candidats à un concours pour le recrutement à des emplois publics doivent remplir, au moment de l'ouverture de ce concours, toutes les conditions auxquelles leur nomination est subordonnée ; qu'en particulier, l'administration est tenue de refuser l'admission à concourir s'il apparaît que le candidat aura dépassé la limite d'âge le jour de sa titularisation dans le corps auquel le concours donne accès ; que la détermination de la limite d'âge applicable au candidat doit tenir compte, y compris pour les candidats n'ayant pas la qualité d'agent public, des reculs de limite d'âge auxquels le candidat aura droit s'il est nommé et titularisé, notamment en application des dispositions de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 ;

(1) Si l'article L. 952-10 du code de l'éducation ne concerne pas la fonction publique territoriale, il emporte les mêmes conséquences que les dispositions relatives à la limite d'âge des fonctionnaires territoriaux, évoquées dans le commentaire qui suit.

Considérant que M. B. demande l'annulation de la décision du 18 mai 2010 par laquelle le président de l'université de Paris Ouest Nanterre La Défense a refusé de l'admettre à se présenter au concours de recrutement pour un poste de professeur des universités au motif qu'en cas d'admission au concours, il aurait dépassé la limite d'âge de soixante-cinq ans à la date de sa titularisation et que, n'ayant pas la qualité d'agent public, il ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 relatives au recul de limite d'âge ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'un tel motif est entaché d'erreur de droit ; que, dès lors, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, M. B. est fondé à demander l'annulation de la décision attaquée ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

« **L**e fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de la limite d'âge de son emploi, sous réserve des exceptions prévues par les textes en vigueur » (2). Les limites d'âge applicables aux fonctionnaires territoriaux sont celles prévues pour les fonctionnaires de l'État (3).

On rappellera que la limite d'âge applicable aux emplois qui relèvent de la catégorie sédentaire est progressivement portée de 65 à 67 ans, en application de la réforme des retraites de 2010 (voir encadré ci-dessous).

Dès qu'un fonctionnaire atteint la limite d'âge, il est admis d'office à la retraite, sauf s'il remplit les conditions pour bénéficier d'un maintien temporaire en fonctions (4) ou d'un recul autorisé par la loi.

Pour rappel, l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite pour ancienneté dispose que les limites d'âge sont reculées dans deux hypothèses, liées à la situation personnelle des intéressés :

- la limite d'âge est reculée d'une année par enfant à charge, dans la limite de trois ans,
- pour tout fonctionnaire qui, au jour de son cinquantième anniversaire, était parent de trois enfants vivants, la limite d'âge est reculée d'un an, à condition qu'il soit en état de poursuivre ses fonctions.

Ces reculs sont accordés de droit aux fonctionnaires qui remplissent les conditions, sur leur demande, adressée avant la limite d'âge à l'autorité qui les emploie (5).

- (2) Article 92 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- (3) Article 2 du décret n°2009-1744 du 30 décembre 2009 pris pour l'application de l'article 1-3 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.
- (4) Par exemple, les fonctionnaires justifiant d'une carrière incomplète peuvent être maintenus en activité afin d'améliorer leurs droits à pension de retraite (art. 2 et 10, décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).
- (5) Conseil d'Etat, 5 décembre 2011, req. n°338688. Pour plus de détails sur cet arrêt, se reporter au dossier du numéro des *IAJ* du mois de janvier 2012.

Le relèvement progressif de la limite d'âge

(art. 28 de la loi n°2010-1330 du 9 nov. 2010 et art. 8 du décret n°2011-2103 du 30 déc. 2011)

Fonctionnaires nés...	Limite d'âge
avant le 1 ^{er} juillet 1951	65 ans
entre le 1 ^{er} juillet et le 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
en 1952	65 ans et 9 mois
en 1953	66 ans et 2 mois
en 1954	66 ans et 7 mois
à compter de 1955	67 ans

**Conseil d'Etat, 4 octobre 1995,
req. n°147651 (extrait)**

« Considérant qu'il est constant que si M. X, contrôleur divisionnaire des impôts, avait été admis à se présenter à l'examen professionnel (...) et en avait subi les épreuves avec succès, il aurait atteint la limite d'âge de 65 ans avant l'expiration de la période probatoire à effectuer ;

Considérant que, sauf disposition contraire, les candidats à un concours ou à un examen professionnel pour le recrutement à des emplois publics doivent remplir, au moment de l'ouverture de ce concours ou examen professionnel, toutes les conditions auxquelles leur nomination est subordonnée ; qu'en vertu des textes précités, M. X n'aurait pu être dispensé d'effectuer une partie de la période probatoire ; (...) qu'ainsi, l'administration était tenue de refuser à M. X la possibilité de se présenter à l'examen professionnel auquel il avait demandé à participer dès lors qu'il ne pouvait, en tout état de cause, satisfaire à la condition, exigée pour être titularisé en qualité d'inspecteur des impôts, d'effectuer une période probatoire d'un an dont la durée ne pouvait être écourtée ».

Dans l'arrêt du Conseil d'État présenté ici, il est question de savoir si les règles relatives aux limites d'âge et à leur recul doivent être appréhendées dès l'admission aux concours organisés pour le recrutement aux emplois publics. Pour rappel, sauf disposition contraire, les candidats doivent remplir, au jour de l'ouverture du concours, les conditions requises pour l'occupation de l'emploi auquel ils souhaitent accéder, parmi lesquelles figurent celles liées à l'âge.

En l'espèce, l'autorité organisatrice d'un concours pour le recrutement d'un professeur de l'enseignement supérieur n'a pas admis à concourir un candidat au motif qu'il aurait atteint, en cas d'admission, la limite d'âge applicable à l'emploi avant d'être titularisé. S'agissant d'un concours organisé pour la nomination dans un emploi décidée par décret du président de la République, le candidat dont la demande d'inscription a été rejetée a saisi directement le Conseil d'État, en vue d'obtenir l'annulation de la décision de l'administration (6).

Comme le rappelle le Conseil d'État, les candidats à un concours d'accès à un emploi public doivent remplir, au moment de l'ouverture de ce concours, toutes les conditions auxquelles leur nomination est subordonnée (7) ; s'ils ne les remplissent pas, l'administration est tenue de refuser leur candidature. Par exemple, la demande d'inscription d'un candidat peut être refusée au motif que le bulletin n°2 de son casier judiciaire contient des mentions incompatibles avec l'occupation de l'emploi (8).

Dans un arrêt du 4 octobre 1995 dont des extraits sont reproduits ci-dessous, le Conseil d'État a déjà considéré qu'une personne ne peut pas se présenter à un concours ou à un examen professionnel lorsqu'elle dépassera la limite d'âge afférente à l'emploi, avant même d'être titularisée. Dans le cas d'espèce, le juge avait souligné le fait que l'agent n'aurait

pu effectuer la période de stage exigée pour être titularisé.

Le 8 avril 2013, le Conseil d'État rappelle, dans la continuité de sa jurisprudence, que l'administration est tenue de refuser l'accès au concours à un candidat qui aura dépassé la limite d'âge au jour de sa titularisation dans l'emploi concerné.

Par ailleurs, l'administration avait estimé que l'intéressé ne pouvait se prévaloir des dispositions permettant un recul de la limite d'âge, au motif que celles-ci visaient exclusivement les agents publics.

Sur ce point, le Conseil d'État donne tort à l'administration. Il considère en effet que les autorités organisatrices de concours doivent, lorsqu'elles déterminent la limite d'âge applicable à un candidat, prendre en considération les reculs auxquels ce candidat aura droit s'il est nommé et titularisé dans l'emploi considéré. La circonstance qu'un candidat ne détienne pas, comme en l'espèce, la qualité d'agent public ne fait pas obstacle à l'application des dispositions relatives aux reculs de limite d'âge.

Pour ce motif, la décision refusant l'admission à concourir est annulée.

Le juge met ainsi à la charge des autorités chargées de l'organisation des concours des tâches supplémentaires lorsqu'elles vérifient les conditions requises pour l'admission à concourir (9). Il confirme que ces autorités doivent, à réception des dossiers d'inscription, vérifier que l'âge des candidats ne s'oppose pas à une future titularisation, tout en prenant en compte la réglementation relative aux reculs de limite d'âge. En présence du dossier d'une personne dépassant la limite d'âge au jour d'une éventuelle titularisation, elles devront, avant de rejeter l'inscription, s'assurer que l'intéressé ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un recul. ■

- (6) Selon l'article R. 311-1 du code de justice administrative, le Conseil d'Etat est compétent en premier ressort pour les litiges relatifs à la nomination et à la discipline des fonctionnaires nommés par décret du président de la République.
- (7) L'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 fixe les conditions générales d'accès à la fonction publique (nationalité, droits civiques, bulletin n°2 du casier judiciaire, service national, aptitude physique). Des dispositions éparses prévoient des conditions particulières (diplômes et titres, ancienneté de service, âge).
- (8) Cour administrative d'appel de Bordeaux 30 octobre 2007 n°04BX01750.
- (9) Pour information, les articles 9 et suivants du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale encadrent la vérification des conditions requises pour l'admission à concourir. Pour plus de détails, se reporter au dossier consacré aux règles d'organisation des concours, paru dans le numéro des *IAJ* du mois de juin 2001.

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 18 mars 2013 portant établissement de la liste d'aptitude au titre du concours d'administrateur territorial (session 2010) à compter du 1^{er} mai 2013.

(NOR : RFFF1300004A).

J.O., n°102, 2 mai 2013, texte n°67, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du Centre national de la fonction publique territoriale.

Arrêté du 13 février 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1311156A).

J.O., n°106, 7 mai 2013, texte n°22, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Vendée.

Arrêté du 5 février 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1311158A).

J.O., n°106, 7 mai 2013, texte n°21, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de Saône-et-Loire.

Arrêté du 28 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1311154A).

J.O., n°106, 7 mai 2013, texte n°20, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Saint-Nazaire.

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

Arrêté du 17 décembre 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux des bibliothèques).

(NOR : INTB1309609A).

J.O., n°92, 19 avril 2013, texte n°46, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Creuse.

Arrêté du 14 décembre 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).

(NOR : INTB1309752A).

J.O., n°93, 20 avril 2013, texte n°43, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du maire de Tourcoing.

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

Arrêté du 24 avril 2013 modifiant l'arrêté du 29 octobre 2012 portant ouverture des concours externe et interne d'ingénieur territorial (session 2013).

(NOR : INTB1311057A).

J.O., n°104, 4 mai 2013, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites des concours organisés par le centre de gestion de la Petite couronne auront lieu le 19 juin 2013 pour le concours externe et les 19 et 20 juin 2013 pour le concours interne. Sont précisés les lieux où se dérouleront ces épreuves.

Arrêté du 29 mars 2013 portant ouverture de concours (externe et interne) pour le recrutement des ingénieurs en chef territoriaux (session 2013).

(NOR : Rdff130006A).

J.O., n°95, 23 avril 2013, texte n°37, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le CNFPT organise un concours dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 15 octobre 2013 pour le concours externe et les 15 et 16 octobre 2013 pour le concours interne. Les épreuves d'admission se dérouleront à partir du 27 janvier 2014. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 3 au 28 juin 2013, la date limite de dépôt étant fixée au 5 juillet 2013.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière culturelle. Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Arrêté du 18 avril 2013 modifiant l'arrêté du 4 octobre 2012 portant ouverture de concours interne et externe d'attachés de conservation du patrimoine.

(NOR : INTB1308447A).

J.O., n°95, 23 avril 2013, texte n°20, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves d'admissibilité des concours organisés par le centre de gestion de la Côte-d'Or auront lieu les 22 et 23 mai 2013 sur quatre sites.

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

Décret n°2013-339 du 22 avril 2013 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des techniciens paramédicaux territoriaux.

(NOR : INTB1305665D).

J.O., n°96, 24 avril 2013, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Sont fixées les modalités d'organisation du concours sur titre avec épreuve d'accès au corps des techniciens paramédicaux par spécialité qui comporte une épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury. Est également fixée la composition du jury de concours. Le présent décret est applicable aux concours organisés par les centres de gestion, collectivités ou établissements non affiliés à partir du 1^{er} janvier 2014.

Droit à la protection de la santé Hygiène et sécurité Médecine professionnelle et préventive

Décret n°2013-365 du 29 avril 2013 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à l'amiante.

(NOR : INTB1223019D).

J.O., n°102, 2 mai 2013, texte n°18, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les conditions dans lesquelles les agents de la fonction publique territoriale exposés à l'amiante bénéficient d'un droit au suivi médical post-professionnel et à l'information après cessation définitive de leurs fonctions sont fixées au chapitre I^{er} du présent décret.

Le bénéfice du suivi est subordonné à la délivrance, sur demande de l'agent, d'une attestation d'exposition à l'amiante établie par la collectivité ou l'établissement, laquelle est délivrée de plein droit au vu de la fiche d'exposition établie par l'employeur. Sont fixées les modalités du suivi au chapitre II précisant la prise en charge du suivi et des examens médicaux. Sont également fixées les conditions dans lesquelles les agents susceptibles d'avoir été exposés à l'amiante et ayant cessé leurs fonctions avant l'entrée en vigueur du présent décret sont informés de leur droit au suivi médical post-professionnel.

Voir aussi Partie commentée p.

État civil Indemnités journalières Services et bonifications valables pour la retraite / Bonifications pour enfants Pensions d'orphelins

Loi n°2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de même sexe.

(NOR : JUSC1236338L).

JO, n°114, 18 mai 2013, p. 8253-8256.

Décision n°2013-669 DC du 17 mai 2013.

(NOR : CSCL1312500S).

JO, n°114, 18 mai 2013, p. 8281-8288.

Il est inséré un article 6-1 dans le code civil qui prévoit que le mariage et la filiation adoptive emportent les mêmes effets, droits et obligations reconnus par les lois que les époux ou parents soient de même sexe ou de sexes différents (art. 13). Une ordonnance, prise dans un délai de six mois, doit adapter les dispositions législatives en vigueur (art. 14).

L'article L. 88 du code des pensions civiles et militaires de retraite est modifié, un orphelin ne pouvant cumuler au maximum que deux pensions de réversion obtenues du chef de ses parents (art. 16).

Sont étendues aux parents assurés les dispositions relatives à l'indemnité journalière de repos dans le cadre d'une adoption, les dispositions relatives à la majoration de la durée d'assurance pour les parents de même sexe étant également précisées (art. 18).

Incompatibilités Élu local Centre communal et intercommunal d'action sociale Établissement public / De coopération intercommunale (EPCI)

Loi n°2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et de conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral.

(NOR : INTX1238496L).

JO, n°114, 18 mai 2013, p. 8242-8252.

Décision n°2013-667 DC du 16 mai 2013.

(NOR : CSCL1312349S).

J.O., n°114, 18 mai 2013, p. 8258-8264.

L'inéligibilité aux fonctions de conseiller municipal est étendue aux agents exerçant des fonctions de direction au sein des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre ou d'un établissement public local (art. 22). Sont précisées les incompatibilités des mandats de conseiller municipal et de conseiller communautaire avec l'exercice d'un emploi salarié au sein des centres communaux et intercommunaux d'action sociale et des établissements publics intercommunaux ou de leurs communes membres (art. 23).

Le titre V de la loi fixe les dispositions applicables aux conseillers communautaires, notamment celles concernant les inéligibilités et incompatibilités (art. 33 : art. L. 273-4 du code électoral).

Les élections régionales et départementales sont reportées à 2015 (art. 47).

Indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes Police du maire

Circulaire du 29 mars 2013 du ministère de l'intérieur relative au recensement pour le remboursement par l'État de l'indemnité aux régisseurs des polices municipales.

(NOR : INTB1307396C).

Site internet Légifrance. circulaires.gouv, 26 avril 2013.- 6 p.

En vertu de l'article 102 de la loi de finances rectificatives pour 2004, codifié à l'article L. 2212-5-1 du CGCT (code général des collectivités territoriales), les communes et groupements de communes versent une indemnité de responsabilité aux régisseurs chargés de percevoir le produit des contraventions au code de la route, dressées par les agents de la police municipale.

Dans ce cadre, l'État procède à un remboursement de ces sommes au regard de l'inventaire effectué par les autorités territoriales concernées.

Prime exceptionnelle

Arrêté du 18 avril 2013 fixant au titre de l'année 2013 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

(NOR : RDFF1309849A).

J.O., n°104, 4 mai 2013, texte n°48, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2012, le taux de l'inflation est fixé à 5,5 % et la valeur moyenne du point à 54,679 1 euros pour 2008 et à 55,563 5 euros pour 2012.

Retenues sur le traitement / Trop-perçu Prescription

Circulaire du 11 avril 2013 du ministère de l'économie et des finances et du ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique relative au délai de la prescription extinctive concernant les créances résultant de paiements indus effectués par les services de l'État en matière de rémunération de leurs agents.

Site internet légifrance.circulaires.gouv, avril 2013.- 8 p.

Cette circulaire rappelle les nouvelles règles applicables à la répétition des sommes indûment versées par les employeurs publics à leurs agents, telles qu'elles découlent de l'article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000.

Un point est fait de façon non exhaustive sur les cas pouvant donner lieu à répétition d'un indu, sur l'évolution de la prescription avant le 30 décembre 2011 et la position du Conseil d'État concernant les actes créateurs de droit, sur les effets de la loi n°2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011, sur les exclusions et exceptions au délai de prescription de deux ans ainsi que sur l'application des nouvelles règles aux créances nées avant le 30 décembre 2011.

Santé

Filière médico-sociale

Crèche

Droit à la protection de la santé

Établissement public / Social et médico-social

Hygiène et sécurité

Instruction interministérielle n°DGS/DUS/DGSCGC/DGT/DGCS/DGSCGC/DGT//2013/152 du 10 avril 2013 relative au Plan national canicule 2013.

(NOR : AFSP1309407J).

Site internet Légifrance.circulaires.gouv.fr, avril 2013.- 97 p.

Les quatre axes stratégiques du Plan national canicule 2013 sont déclinés en mesures sous forme de fiches regroupées à l'annexe 1 du plan. Les recommandations à l'usage des professionnels sanitaires et sociaux et de ceux s'occupant de publics spécifiques notamment sont regroupées à l'annexe 2. La fiche 5 de l'annexe 1 recense les mesures qui s'imposent à l'employeur afin d'assurer la sécurité et de préserver la santé des travailleurs.

Sapeur-pompier volontaire

Décret n°2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.

(NOR : INTE1301138D).

J.O., n°115, 19 mai 2013, p. 8370-8377.

Le présent décret précise les conditions d'engagement, de renouvellement de l'engagement, de cessation d'activité et de formation des sapeurs-pompiers volontaires. Sont également précisées la liste des grades et celles des activités opérationnelles, les catégories particulières de sapeurs-pompiers volontaires et les distinctions qui peuvent leur être attribuées. Le décret n°99-1039 du 10 décembre 1999 est abrogé et le présent décret entre en vigueur le 1^{er} juin 2013. ■

Références

Documents parlementaires

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

Administration / Relations avec les administrés Informatique

Projet de loi habilitant le gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens (Procédure accélérée).

Document de l'Assemblée nationale, n°1016, 2 mai 2013.- 22 p.

Ce projet de loi vise à habiliter le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures définissant les conditions dans lesquelles le public peut saisir par voie électronique les collectivités territoriales et leurs établissements publics, rendant communicables les avis préalables rendus sur certaines demandes, élargissant le recours aux technologies et adoptant la partie législative d'un code relatif aux relations entre l'administration et le public. Le gouvernement est habilité à modifier certaines règles de procédures non contentieuses.

Collectivités territoriales Décentralisation Fonction publique territoriale

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur la synthèse des propositions adoptées par la délégation aux collectivités territoriales susceptibles d'animer les discussions législatives à venir / Par M^{me} Jacqueline Gourault et M. Edmond Hervé.

Document du Sénat, n°498, 10 avril 2013.- 101 p.

La délégation, créée en avril 2009, procède à une synthèse de l'ensemble de ses travaux afin de mettre en évidence ses réflexions et propositions à la veille des discussions sur le nouveau projet de décentralisation.

Le rapport, composé de six parties, porte sur le cadre institutionnel des collectivités territoriales (libre administration, relation avec l'état et question des normes, notamment), sur l'exercice des compétences et en particulier sur les conditions de transfert de celles-ci, sur l'intercommunalité mais aussi sur l'apparition de la notion de métropole, sur la démocratie locale et la transparence de la gestion locale, sur les ressources humaines et financières et, enfin, sur la compétence en matière économique. Chaque partie est assortie de propositions, au nombre de 24 qui sont regroupées en fin de rapport.

Concernant le personnel, la délégation prône une amélioration de la mobilité entre filières de la fonction publique territoriale mais aussi entre fonctions publiques et particulièrement de cette dernière vers la fonction publique de l'État, un meilleur encadrement législatif de la gestion des transferts des agents de l'État vers les collectivités territoriales comprenant une évaluation financière préalable mais aussi des mesures facilitant l'accès à la formation continue des agents territoriaux. M. Edmond Hervé conclut par une réflexion sur la décentralisation et ses évolutions à venir et procède à une analyse de l'augmentation des effectifs dans les collectivités territoriales.

Congés de maladie Indemnités journalières

Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du règlement par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur les arrêts de travail et les indemnités journalières / Présenté par M^{me} Bérengère Poletti.

Document de l'Assemblée nationale, n°986, 24 avril 2013.- 272 p.

Après un point sur la réglementation relative aux arrêts de travail et à leur indemnisation dans le secteur privé et dans la fonction publique, au cours duquel la rapporteure constate que le nombre moyen de jours de maladie pris dans la fonction publique territoriale était de vingt-deux en 2009 et que cette moyenne variait selon le type de collectivité, ce rapport formule plusieurs propositions.

Il préconise, entre autres, la généralisation des contrôles des congés de maladie des fonctionnaires par la CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés) grâce à l'envoi des certificats médicaux au service médical des caisses primaires.

Filière police municipale

Proposition de loi visant à créer des polices territoriales et portant dispositions diverses relatives à leur organisation et leur fonctionnement / Par MM. François Pillet et René Vandierendonck.

Document du Sénat, n°553, 26 avril 2013.- 17 p.

Suite à la mise en place par la commission des lois d'une mission visant à évaluer le régime juridique applicable à la police municipale, les deux rapporteurs présentent 25 préconisations.

Il est proposé de créer une police dénommée « territoriale » comprenant la fusion des cadres d'emplois d'agents et de gardes champêtres, la création d'un cadre d'emplois pour les agents de surveillance de la voie publique, la possibilité pour les régions, départements et établissements publics d'employer des agents de la police territoriale, dans le cadre, notamment, de la gestion d'un parc naturel régional, la modification de l'article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales définissant les pouvoirs de police du maire, le renforcement de la formation, l'amélioration de la gestion intercommunale des missions de police ainsi que la modification de la procédure de mise place et du contenu de la convention de coordination entre l'État et les collectivités territoriales.

Incompatibilités Vie politique

Projet de loi relatif à la transparence de la vie publique / Présenté au nom de M. Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, par M. Alain Vidalies, ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé des relations avec le Parlement, suivi de l'étude d'impact.

Document de l'Assemblée nationale, n°1005, 24 avril 2013.- 26 p. ; 37 p.

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. 1^{er}).

Au sens du présent projet de loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction (art. 2).

Sont, de ce fait, soumis 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 30000 habitants, les présidents de groupements de communes équivalent à plus de 30000 habitants et les présidents et directeurs généraux d'offices publics de l'habitat comprenant un parc de plus de 2000 logements (art. 10). La Haute autorité assurera un contrôle de ses déclarations et donnera son avis sur les questions de déontologie.

Les fonctionnaires détenant un mandat de député, de sénateur ou de représentant au Parlement européen seront placés d'office en disponibilité pendant la durée de leur mandat (art. 16 modifiant, entre autres, les articles 65 et 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Des modifications du code pénal prévoient des sanctions pouvant aller jusqu'à l'inéligibilité définitive, l'interdiction des droits civiques et l'interdiction d'exercer une fonction publique (art. 18). ■

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 / Entrée en vigueur Contentieux administratif / Délais de recours

Conseil d'État, 25 mars 2013, Établissement public d'ingénierie pour l'informatique et les technologies de l'information et de la communication du Val-de-Marne (SIIM 94), req. n°352586.

Doit être considéré comme ayant été régulièrement notifié, un arrêté individuel que l'intéressé a refusé de signer au moment de sa remise en mains propres, dès lors qu'il comporte la mention « refus de signer la notification le 27 octobre 2006/une signature/par délégation, D. H., directeur général », cette mention faisant foi jusqu'à preuve du contraire.

Par conséquent, le délai de recours contentieux courait à compter de cette date de notification.

Voir aussi les IAJ de mai 2013, p. 24.

Admission à concourir Recrutement / Age limite pour les concours Titularisation

Conseil d'État, 8 avril 2013, M. B., req. n°340152.

Sauf disposition contraire, les candidats à un concours pour le recrutement à des emplois publics doivent remplir, au moment de l'ouverture de ce concours, toutes les conditions auxquelles leur nomination est subordonnée. En particulier, l'administration est tenue de refuser l'admission à concourir s'il apparaît que le candidat aura dépassé la limite d'âge le jour de sa titularisation dans le corps auquel le concours donne accès.

La détermination de la limite d'âge applicable doit tenir compte, y compris pour les candidats n'ayant pas la qualité d'agent public, des reculs de limite d'âge auxquels le candidat aura droit s'il est nommé et titularisé.

Voir aussi Veille jurisprudentielle, p. 28.

Agent de droit privé Association Délégation de service public

Cour administrative d'appel de Douai, 9 mai 2012, Préfet du Nord, req. n°11DA00093.

Dans le cas de la reprise en régie de l'activité d'une association par une personne publique, il ne résulte pas des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail que la rémunération du nouvel emploi proposé à un agent doit être identique à celle du précédent emploi.

Ainsi l'autorité administrative ne porte pas atteinte aux clauses substantielles du contrat, qui liait l'agent à l'association, au vu de l'ensemble de ses conditions antérieures d'emploi nonobstant l'infériorité de la rémunération proposée par la commune par rapport à celle qu'il percevait auparavant.

CAP / Composition CAP / Fonctionnement

Portée du caractère paritaire des commissions administratives paritaires.

La Semaine juridique-Administrations et collectivités territoriales, n°18, 29 avril 2013, pp. 38-39.

Sont en partie publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, sous l'arrêt du Conseil d'État du 1^{er} mars 2013, Ministre de la culture et de la communication, req n°351409, qui a jugé que la règle de la parité inhérente aux commissions administratives s'applique à leur composition et à la convocation de ses membres et non aux conditions dans lesquelles elles siègent effectivement. Le rapporteur rappelle à cet égard que nombre de décisions antérieures du Conseil d'État ont déjà statué dans le même sens et que, dans la fonction publique territoriale, il est par contre expressément prévu que les CAP siégeant en conseil de discipline le soient de façon strictement paritaire.

Voir aussi les IAJ d'avril 2013, p.24.

Congé bonifié

Conseil d'État, 27 mars 2013, M. A., req. n°354426.

Pour apprécier la localisation du centre des intérêts moraux et matériels d'un fonctionnaire demandant le bénéfice d'un congé bonifié, il peut être tenu compte de son lieu de naissance, du lieu où se trouvent sa résidence et celle des membres de sa famille, du lieu où le fonctionnaire est, soit propriétaire ou locataire de biens fonciers, soit titulaire de comptes bancaires, de comptes d'épargne ou de comptes postaux, ainsi que d'autres éléments d'appréciation parmi lesquels le lieu du domicile avant l'entrée dans la fonction publique de l'agent, celui où il a réalisé sa scolarité ou ses études, la volonté manifestée par l'agent à l'occasion de ses demandes de mutation et de ses affectations ou la localisation du centre des intérêts moraux et matériels de son conjoint ou partenaire au sein d'un pacte civil de solidarité.

Congé de longue maladie / Modalités d'attribution Congé de longue durée / Modalités d'attribution Motivation des actes administratifs

Conseil d'État, 8 avril 2013, M. B., req. n°341697.

La mise en congé de maladie n'est pas subordonnée à une demande du fonctionnaire.

Par conséquent, lorsque l'administration engage une procédure de mise en congé de longue maladie ou de longue durée d'office, elle peut, à titre conservatoire, et dans l'attente de l'avis du comité médical, placer l'agent concerné en congé d'office lorsque la maladie de l'agent est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Est ainsi légal l'arrêté, qui n'a pas à être motivé, plaçant l'agent en congé d'office pour une durée d'un mois, conformément à l'avis préalable du médecin de prévention. Est en revanche illégal le maintien en congé d'office au-delà de cette période, sans nouvel avis médical.

Congés

Cour administrative d'appel de Douai, 9 mai 2012, M. F., req. n°11DA00607.

En l'absence de tout dispositif mis en place par l'administration pour la date de départ et d'arrivée des courriers internes, le délai d'acheminement interne d'un courrier ne peut être opposé à l'agent.

Ainsi une demande de congé datée du 22 avril 2010 et adressée à l'autorité investie du pouvoir de nomination doit être regardée comme ayant été déposée au courrier interne à cette date, même si la date du cachet apposé par le service des ressources humaines est celle du 29 avril 2010.

Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives

Centre de gestion / Ressources

Centre de gestion / Compétences

Suppression d'emploi / Prise en charge

Indemnisation

Le contentieux en annulation des titres exécutoires émis par un centre de gestion de la fonction publique territoriale pour le recouvrement de la contribution due par une collectivité territoriale relève-t-il de la compétence d'appel des cours administratives d'appel ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°3/13, mars 2013, pp. 220-224.

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 4 février 2013, Commune de Molières-sur-Cèze, req. n°346154.

Dans un premier temps, le rapporteur public analyse les conditions d'application du 7° de l'article R. 222-13 du code justice administrative relatif aux actions indemnitaires à un litige relatif au paiement de contributions à un centre de gestion pour la prise en charge d'un agent dont l'emploi a été supprimé. Il se prononce, suivi par le juge, pour le renvoi de la requête devant la cour administrative d'appel, la requête ne relevant pas de l'article R. 222-13.

Dans un second temps, le rapporteur public, s'appuyant sur les travaux préparatoires de la loi n°87-529 du 13 juillet 1987 qui a modifié les dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, fait un lien entre les paragraphes I, II et III de cet article et considère qu'il appartient au centre de gestion de s'informer sur les vacances de postes signalées aux autres centres de gestion.

Discipline / Faits de nature à justifier une sanction disciplinaire

Obligation d'obéissance hiérarchique

Cour administrative d'appel de Douai, 19 juin 2012, M^{me} L., req. n°11DA00442.

Constituent des faits de désobéissance fautifs susceptibles d'être sanctionnés disciplinairement le refus par un agent de se rendre aux entretiens prévus par son supérieur hiérarchique direct qui avaient pour objet de déterminer ses missions et de recadrer ses attributions en élaborant ses fiches de poste.

L'intéressé, qui a exprimé son refus de signer ces fiches et de s'en tenir aux missions qui y étaient prévues, ne peut utilement se prévaloir pour justifier ce refus de la crainte d'en valider le contenu ; en effet il s'est lui-même exclu de la procédure qui a conduit à définir ce contenu et il pouvait user de voies de droit appropriées si les missions décrites par ces fiches de poste portaient atteinte à ses droits statutaires.

Droit de grève Contentieux administratif / Référé

Conseil d'État, 8 avril 2013, Syndicat général CGT du CHU de Toulouse, req. n°367453.

Une note de service qui tend à définir les modalités d'information permettant à l'administration d'organiser le remplacement des agents grévistes en faisant appel d'abord au volontariat des agents non grévistes et ensuite seulement à l'assignation d'agents grévistes à la continuité du service, n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à l'exercice du droit de grève et ne constitue pas, en conséquence, une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale justifiant l'intervention du juge des référés.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Cour administrative d'appel de Douai, 24 mai 2012, M^{me} A. P., req. n°10DA01277.

L'application des dispositions du II de l'article 15 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 n'est pas subordonnée à la présentation par l'agent d'une demande tendant à l'établissement d'un contrat à durée indéterminée.

Ainsi, l'administration était tenue d'établir au bénéfice de l'intéressé, recruté sans engagement écrit, un contrat écrit d'engagement à durée indéterminée à compter du 27 juillet 2005, date de publication de la loi précitée, dès lors qu'il satisfaisait à l'ensemble des conditions prévues par cet article 15.

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

Conseil de discipline de recours

Conseil d'État, 8 avril 2013, Commune de Morne-A-L'eau, req. n°360669.

La circonstance qu'un agent ait déjà été admis à la retraite d'office et que sa pension ait déjà été liquidée au moment où le conseil de discipline de recours se prononce ne fait pas obstacle à ce que ce dernier propose une sanction moins sévère. ■

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.

Concession de logement Domaine public ou privé

Logement de service ; domaine public ; occupation non soumise au droit général des conventions de location d'immeubles d'habitation.

La Lettre du financier territorial, n°277, mai 2013, pp. 30-31.

Dans un jugement du 29 novembre 2012, M. C., req. n°11LY0228, la cour administrative d'appel de Lyon considère que la loi du 6 juillet 1989 et les principes dont elle s'inspire ne peuvent être applicables à un occupant du domaine public, qui, disposant d'un droit précaire et révocable, ne peut être regardé comme un locataire.

De ce fait les titres de recettes établis en vue du paiement des charges locatives n'ont aucun fondement légal, la convention d'occupation du logement ne devant prévoir que le paiement d'une redevance incluant l'intégralité des charges.

Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales Concession de logement

Chambre régionale des comptes Centre, Limousin, jugement n°2012-0004, 6 avril 2012, Département d'Eure-et-Loir.

Gestion et finances publiques, n°4, avril 2013, pp. 64-68.

Dans cette décision, la chambre régionale des comptes rappelle que les décrets n°2002-62 et 2002-63 du 14 janvier 2002 relatifs à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires applicables aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité stipulent que cette indemnité ne peut être attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service. Si les bulletins de salaire de l'intéressé ne mentionnaient que l'attribution d'un avantage en nature, la nomenclature des pièces justificatives applicable au moment des faits, faisait obligation au comptable de demander la décision de l'assemblée délibérante précisant la nature et les conditions d'attribution de cet avantage et le nom des bénéficiaires.

Le jugement et les conclusions sont publiés en extraits.

Mutation interne - Changement d'affectation Responsabilité administrative

Affectation - Missions - Grade.

Lettre d'information juridique, n°174, avril 2013, pp. 8-10.

Cette chronique commente l'arrêt du 31 janvier 2013, Université Henri-Poincaré – Nancy-I c/ M^{me} X, req. n°11NC01976, par lequel la cour administrative d'appel de Nancy a jugé que commet une faute de nature à engager sa responsabilité l'administration qui affecte un agent sur un poste dont les fonctions ne correspondent pas à son grade et la privent des responsabilités qui lui sont attachées.

Le commentaire rappelle, à partir de la jurisprudence antérieure, que les changements d'affectation ne sont pas obligatoirement des décisions faisant grief, qu'ils peuvent être qualifiés de mesures d'ordre intérieur, que le Conseil d'État a posé comme principe le droit du fonctionnaire à recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade et qu'un changement d'affectation permettant l'adéquation du poste occupé au grade détenu n'est pas fautif dès lors qu'il n'est pas lié à la manière de servir et est justifié par l'intérêt du service.

Nomination pour ordre Acte administratif

Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir

Contentieux de la fonction publique - Intérêt à agir d'un syndicat - Nomination au sein du corps que le syndicat représente.

Les Cahiers de la fonction publique, n°330, mars 2013, pp. 74-75.

Après la publication des principaux considérants de l'arrêt du 18 janvier 2013, Syndicat de la magistrature, req. n°354218, par lequel le Conseil d'État a jugé que constituait une nomination pour ordre un décret portant nomination d'un avocat général à la Cour de cassation alors qu'il n'avait jamais occupé un tel emploi mais exerçait les fonctions de directeur de cabinet auprès du garde des Sceaux, un commentaire fait le point, à partir de la jurisprudence antérieure, sur les conditions dans lesquelles les organisations syndicales justifient d'un intérêt pour agir en justice ainsi que sur les différents cas de nomination pour ordre.

Non titulaire

Accidents de service et maladies professionnelles

Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives

Incompétence du juge administratif pour un litige portant sur un accident de service d'un non titulaire.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°15/2013, 29 avril 2013, p. 830.

Dans une décision du 14 janvier 2013, M. C., req. n°11MA00236, la cour administrative de Marseille considère que seul le juge judiciaire est compétent lorsqu'un agent non titulaire sollicite la réparation complémentaire d'un dommage corporel subi dans l'exercice de ses fonctions, demande fondée sur la responsabilité de son employeur, en l'espèce un centre hospitalier, pour défaut d'entretien de l'ouvrage public.

Non titulaire / Acte d'engagement

Accès aux documents administratifs

Conditions de communication du contrat de travail d'un agent public.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°16/2013, 6 mai 2013, p. 886.

Dans un arrêt du 24 avril 2013, Syndicat CFDT culture, req. n°343024, le Conseil d'État précise que le contrat de travail d'un agent public est librement communicable y compris la rémunération régissant l'emploi concerné, à la seule exception des éléments liés à un accord entre l'employeur et l'agent sans référence à des règles les déterminant et pouvant être considérés comme une appréciation et un jugement de valeur de la personne.

Non titulaire / Rémunération

Primes et indemnités

Chambre régionale des comptes du Nord-Pas-de-Calais, Picardie, jugement n°2012-0023-612 du 25 juillet 2012, Commune de Senlis (Oise).

Gestion et finances publiques, n°4, avril 2013, pp. 76-79.

La chambre, constatant le paiement d'une indemnité mentionnée IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) à une attachée territoriale non titulaire alors que le contrat de l'intéressée mentionnait le versement d'une prime mensuelle et qu'en outre aucune décision de l'assemblée délibérante n'était jointe aux mandats, déclare le comptable débiteur des sommes versées.

Le jugement et les conclusions sont publiés en extraits.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Non renouvellement d'un contrat et jurisprudence Dantony.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°16/2013, 6 mai 2013, p. 885.

L'entretien, prévu à l'article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, au cours duquel l'employeur informe l'agent non titulaire du renouvellement ou non de son engagement sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, ne constitue pas une garantie pour l'agent qui puisse, de ce fait, entraîner l'annulation de la décision. Telle a été la décision du Conseil d'État en date du 26 avril 2013, M. C., req. n°355509.

Primes et indemnités

Non titulaire / Rémunération

Établissement public social et médico-social

Chambre régionale des comptes des Pays de la Loire, jugement n°2012-0004 du 26 juin 2012, Maison de retraite de Fresnay-sur-Sarthe (Sarthe).

Gestion et finances publiques, n°4, avril 2013, pp. 69-75.

En l'absence de changement dans la situation des agents, seule la pièce générale est requise pour procéder au paiement des primes et indemnités des agents tant titulaires que contractuels, la production des pièces justificatives prévues par la nomenclature comptable ne s'imposant qu'au premier paiement.

Un commentaire fait le point sur le cas d'espèce et constate que la nomenclature comporte des ambiguïtés pouvant conduire à des divergences d'interprétation.

Le jugement et les conclusions sont publiés en extraits.

Titularisation

Pension de réversion

Un stagiaire peut être titularisé après son décès.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°16/2013, 6 mai 2013, p. 893.

Suite à la décision favorable de la commission administrative paritaire, antérieure au décès de l'agent, l'employeur peut décider de titulariser le défunt, a posteriori, avec effet à la date de sa fin de stage. L'arrêt du Conseil d'État du 9 janvier 2013, Caisse des dépôts et consignations c / M. C., req. n°355832, confirme la légalité de la décision de l'employeur, suite à la requête de l'époux qui s'était vu refuser une demande de pension de réversion par la CNRACL. ■

Références

Presse et livres

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

Administration / Relations avec les administrés **Gestion du personnel** **Durée du travail** **Service public**

« Temps des élus, des citoyens, des agents et système décisionnel local ».

Gestion et finances publiques, n°4, avril 2013, pp. 52-55.

Cet article confronte les besoins et les demandes des citoyens qui nécessitent des résultats dans un temps relativement court avec les actions des élus qui sont calquées sur la durée de leur mandat ainsi que le travail des agents qui s'inscrit dans la durée avec, non seulement la mise en œuvre de nouvelles réalisations mais aussi l'entretien de l'existant.

Il est constaté des temps différents et la nécessité d'une réflexion commune concernant l'adaptation des horaires d'ouverture des services ainsi que de nouvelles relations entre les acteurs que sont les élus, les citoyens et les agents.

Aide et action sociales **Maison de retraite** **Filière médico-sociale**

La Miviludes dénonce le risque sectaire contre les personnes âgées.

Maireinfo, 26 avril 2013.- 1 p.

Constatant l'existence et l'augmentation de certaines pratiques de santé à caractère sectaire à l'égard de personnes âgées, notamment dans des établissements sanitaires et sociaux, de même que le développement de formations du type « coaching, gestion du stress, confiance en soi » auprès des personnels, le dernier rapport annuel de la Miviludes préconise le renforcement du contrôle des formations des employés de ces établissements ainsi que des établissements et services destinés à des publics vulnérables.

Amnistie **Droit syndical**

Hollande : pas d'amnistie pour les conflits sociaux.

Les Échos, 25 avril 2013, pp. 1 et 2.

La proposition de loi portant amnistie des faits commis à l'occasion de mouvements sociaux, adoptée par le Sénat fin

février, vient d'être rejetée par la commission des lois à l'Assemblée nationale, cette dernière ne devant pas adopter ce texte le 16 mai.

Assistant maternel

Les services à la personne en 2011 : une baisse globale de l'activité et de l'emploi.

Dares Analyses, n°025, avril 2013.- 12 p.

Après une stabilité en 2010, l'activité du secteur des services à la personne a baissé de 1,8 % en 2011. Au deuxième trimestre 2011, le nombre de salariés travaillant au domicile de particuliers s'élevait à 1,04 million, ce chiffre comprenant les assistantes maternelles dont le nombre était en augmentation de 3 % en un an. Les assistantes maternelles ont au moins deux employeurs pour 81 % d'entre elles, sont à presque 100 % des femmes et sont âgées en moyenne de 47 ans.

Catégorie C **Formation**

Formation des agents de catégorie C : comment faire mieux ?

Localtis. Info, 29 avril 2013.- 2 p.

Une étude du CNFPT montre qu'en 2011, 66 % des jours de formation étaient destinés aux agents de catégorie C alors que ce pourcentage se montait à 40 % jusqu'en 2007.

Remarquant que les outils existants comme la validation des acquis de l'expérience, la reconnaissance de l'expérience professionnelle, le bilan de compétences ou le DIF (droit individuel à la formation) sont mal identifiés ou peu utilisés, le rapport propose l'instauration d'un droit à une formation de reconversion, financée par une cotisation additionnelle à celle du CNFPT.

Dans le cadre des négociations entre les syndicats et le gouvernement, la construction de parcours de formation et la création d'un « passeport formation » sont proposées.

Le développement de la formation pour les agents de catégorie C.

Constats et perspectives / Jean-Claude Lenay.- Site internet Localtis.info, mars 2013.- 40 p.

Le rapport présente les données quantitatives de l'accès à la formation des agents de catégorie C depuis la mise en place

de la loi du 19 février 2007 et remarque que, malgré une réduction importante de l'écart entre le pourcentage de ces agents dans la fonction publique territoriale et le nombre de jours de formation effectués, le nombre moyen de jours de formation par agent reste presque identique à celui de 2005 (2,1 journées) et que certains dispositifs ne sont quasiment pas utilisés (DIF, validation des acquis de l'expérience, reconnaissance de l'expérience professionnelle).

Après une analyse des différents freins à l'accès à la formation et des conditions inhérentes au développement de celle-ci, le rapport suggère onze propositions organisées autour de trois axes que sont la création ou le renforcement des dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle, le renforcement des coopérations entre les employeurs, le CNFPT et les centres de gestion ainsi que la poursuite de l'évolution de l'offre de services du CNFPT, et préconise la mise en place d'un droit à la formation de reconversion, une réforme du congé de formation professionnelle (CFP) et le renforcement du lien entre formation et carrière des agents.

Classement indiciaire / Emplois des catégories C Filière police municipale

Le CSFPT dit oui sans hésiter à la hausse des salaires de milliers d'agents faiblement rémunérés.

Localtis.info, 25 avril 2013.- 1 p.

Deux projets de décrets, approuvés par le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) le 24 avril, vont permettre à tous les agents de l'échelle 6 de la catégorie C d'accéder au huitième échelon après trois ou quatre ans. Promulgué en juin, le décret devrait être applicable au 1^{er} juillet.

Le CSFPT a également approuvé un projet de décret accordant le bénéfice d'une formation continue aux directeurs de police municipale.

Codification Fonction publique

Retour à la programmation des codes.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°17, 22 avril 2013, pp. 14-18.

La circulaire n°5643/SG du 27 mars 2013 du Premier ministre relative à la codification s'inscrit dans le prolongement des travaux antérieurs et indique, dans son annexe, quels sont les codes à finaliser, à réaliser et à réviser.

Parmi les nouveaux codes figurent le code des relations entre l'administration et le public et le code de la fonction publique dont la première mention remonte à décembre 1995, dont le périmètre, qui exclut les statuts particuliers, a été validé en 2010 et dont les délais de publication prévus à l'article 114 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 sont écoulés.

Congé parental

La réforme du congé parental permettrait de financer 80 à 100 000 places de crèche.

Localtis.info, 26 avril 2013.- 1 p.

Pour financer les places de crèches supplémentaires, la ministre des droits des femmes compte sur la réforme du congé parental dont la durée de trois ans devrait être maintenue et une partie prise par le deuxième parent.

Pour le premier enfant, la durée maximale de ce congé devrait être fixée à un an, les six mois supplémentaires étant proposés au deuxième parent.

Congés de maladie

Le coût des arrêts maladie a augmenté de 46,5 % en douze ans.

Le Monde, 26 avril 2013, p. 10.

Un rapport d'information, remis le 24 avril à l'Assemblée nationale, analyse les coûts des arrêts pour maladie des salariés. Il y est indiqué, que, sur la période 2003-2011, leur proportion était de 3,9 % chez les fonctionnaires, de 3,7 % pour les salariés du privé et de 1,6 % pour les salariés précaires. En 2011, le nombre moyen d'arrêts par agent était de 30 pour les régions, de 21 pour les départements et de 24 pour les communes.

Il est préconisé, entre autres, de généraliser le contrôle des agents de la fonction publique, la mise en œuvre de l'expérimentation s'étant heurté à des difficultés opérationnelles.

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

Comité médical

Droits et obligations de l'agent en congé de maladie

Reclassement pour inaptitude physique

Commission de réforme / Rôle

Fonction publique de l'État

Les congés de maladie des agents de l'État (II^e partie).

Lettre d'information juridique, n°174, avril 2013, pp. 22-28.

Cet article poursuit son étude à partir de décisions de jurisprudence, sur la procédure d'octroi des congés de maladie dans la fonction publique de l'État.

Sont analysés les délais d'obtention des avis des instances médicales et leurs conséquences sur la situation de l'agent selon qu'il dispose encore ou non de droits à congés pour maladie ainsi que les suites à donner aux avis rendus et, plus particulièrement les mesures de régularisation et de reclassement.

Cotisations sur bases forfaitaires

Cotisations sur base forfaitaire. Valeurs applicables depuis le 1^{er} janvier 2013.

Liaisons sociales, 22 avril 2013.- 4 p.

Ce dossier fait le point sur les montants des bases forfaitaires applicables au 1er janvier 2013 pour les catégories de salariés concernés.

Culture

Assurance chômage Intermittent du spectacle

Rapport sur l'emploi dans les métiers artistiques.

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

Un rapport, adopté à l'unanimité par la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale, propose, entre autres, une rémunération équitable, notamment par les collectivités territoriales, des droits des créateurs lors de présentations publiques et se montre intéressé par le financement du régime d'assurance chômage par un socle de solidarité interprofessionnelle et par le remboursement par l'État et les collectivités territoriales d'une partie des sur-cotisations. Le rôle des collectivités dans le développement de l'emploi artistique est également évoqué.

Décentralisation Enseignement

Régions et départements réclament une compensation au transfert de la maintenance informatique.

Localtis.info, 24 avril 2013.- 1 p.

Courrier du 11 avril 2013 du président de l'Assemblée des départements de France et du président de l'Association des régions de France.

Localtis.info, avril 2013.- 1 p.

Dans un courrier adressé au ministre de l'éducation, les présidents de l'ADF (Assemblée des départements de France) et de l'ARF (Association des régions de France), s'ils se déclarent favorables au transfert aux régions et départements de la maintenance des équipements et des logiciels informatiques des lycées et collèges, s'inquiètent de l'absence de compensation financière ou de transfert de personnels, ceux-ci devant être redéployés au sein des services du ministère.

Décentralisation Mise à disposition

Les conditions générales de transfert des fonctionnaires de l'État.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1351, 30 avril 2013, pp. 7-8.

Les articles 112 à 120 du projet de loi de décentralisation et de réforme de l'action publique examiné par le CSFPT le 27 mars, fixent les modalités de transfert des agents de l'État vers les collectivités territoriales, les conditions d'intégration de ces agents dans la fonction publique territoriale, le régime de retraite dont ils relèvent et les dispositions particulières concernant les non titulaires.

Filière police municipale

Christian Estrosi prépare une proposition de loi sur la police municipale.

Localtis.info, 15 mai 2013.- 1 p.

Le député-maire de Nice, président de la Commission consultative des polices municipales (CCPM), a annoncé travailler avec les organisations syndicales à l'élaboration d'une proposition de loi qui viserait à étendre la qualité d'agents de police judiciaire aux directeurs et aux chefs de service de police municipale, à modifier les appellations des grades et à instaurer des organismes de contrôle.

M. Jean-Louis Blanchou, chargé de mener des négociations dans ce secteur, a indiqué que des arbitrages sont prévus pour l'indemnité spéciale de fonctions ainsi qu'une circulaire sur les missions des policiers municipaux.

Finances locales Recrutement

L'investissement du bloc communal toujours dynamique en 2012.

Maireinfo, 2 mai 2013.- 1 p.

Une étude de la DGFIP (direction générale des finances publiques) présente des premières données, non définitives, sur l'état des finances locales en 2012.

Il apparaît que les frais de personnel ont progressé de 3,1 %, contre 2,4 entre 2010 et 2011, soit une augmentation de 2,7 % dans les communes et de 8,8 % dans les « intercommunalités ».

Finances locales Traitement Retraite

Normes : un milliard de dépenses nouvelles pour les collectivités en 2013.

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

Les dépenses contraintes des collectivités résultant des textes soumis à la CCEN qui emportent des coûts significatifs en 2013 et au-delà.

Localtis.info, mai 2013.- 4 p.

Une étude, remise lors de la réunion du Comité des finances locales (CFL) le 30 avril, chiffre le coût pour les collectivités territoriales des nouvelles mesures mises en œuvre en 2013 et 2014. Elle évalue, notamment, à 1,1 milliard d'euros le coût de l'augmentation des contributions à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) et à 360 millions celui du relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.

Le document transmis au CFL détaille le coût engendré par chaque décret.

Fonction publique Effectifs

29 000 agents publics de moins en 2011.

Les Échos, 21 mai 2013, p. 6.

Selon les chiffres de l'Insee, les effectifs globaux de la fonction publique ont diminué de 0,5 % en 2011. Ils sont restés quasiment stables dans la fonction publique territoriale avec une augmentation de 0,2 % pour cette même année.

Fonction publique Jury de concours Conseil commun de la fonction publique

Vers une évolution de l'organisation du Conseil commun.

Localtis.info, 16 mai 2013.- 1 p.

Lors de la réunion du 14 mai, le Conseil commun de la fonction publique a examiné deux textes. Le premier concerne la composition des jurys pour le recrutement ou les promotions qui doivent respecter une proportion d'au moins 40 % de représentants de chaque sexe et le second le fonctionnement du Conseil commun.

Le futur projet de loi sur la fonction publique devrait modifier plus profondément l'organisation du travail de cette dernière instance.

Fonction publique Traitements et indemnités

La méthode de la négociation sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations est fixée.

Liaisons sociales, 22 avril 2013.

Deux négociations seraient menées, d'une part, sur la revalorisation de la grille des agents catégorie C, la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire en remplacement de la prime de fonctions et de résultats, la révision de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et la rénovation de l'action sociale et, d'autre part, sur la révision du cadre statutaire et indiciaire.

Fonction publique territoriale

Travailler dans la fonction publique territoriale / Chrystelle Dupuis.

Paris : Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2012.- 416 p.

Cet ouvrage reprend toutes les dispositions applicables à la fonction publique territoriale que ce soit en matière de recrutement, d'organisme paritaires et de gestion, d'organisation en cadres d'emplois, de carrière, de positions statutaires, de formation, de traitement et d'indemnités, de temps de travail, de congés et d'absences, de discipline, de dispositions spécifiques aux non titulaires, aux emplois de cabinet, aux emplois fonctionnels et aux travailleurs handicapés, à l'exercice du droit syndical, aux élections des représentants du personnel ou en matière de fin de fonctions.

Des annexes donnent des tableaux des cadres d'emplois et des différentes étapes des décisions individuelles.

Gestion du personnel Fonction publique Fonction publique territoriale

« Gestion des ressources humaines ».

Les Cahiers de la fonction publique, n°330, mars 2013, pp. 14-31.

Ce dossier contient, entre autres, un entretien avec la directrice des ressources humaines de la ville de Cognac sur l'évolution de la gestion des ressources humaines dans les collectivités avec le développement de l'intercommunalité, l'apparition de nouveaux outils et les dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire, un article sur le déroulement de la carrière des agents et un autre article consacré aux mécanismes d'accès à l'emploi titulaire et à l'emploi à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale.

Hygiène et sécurité

Les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité.

Dares Analyses, n°023, avril 2013.- 12 p.

L'enquête Sumer (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) portant sur l'année 2010 indique que 12 % des salariés ont déclaré avoir refusé ou interrompu une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité. Les situations et les statuts des salariés ayant répondu positivement sont divers, 13 % d'entre eux étant fonctionnaires.

Parmi les sept profils types mis en évidence figurent, notamment, des salariés exerçant de façon isolée des métiers exigeants physiquement et psychologiquement, des salariés harcelés, en conflit avec leur hiérarchie ou leurs collègues, des salariés de la santé, de l'action sociale ou de la santé en contact avec le public, des salariés stressés par leurs responsabilités.

Ces interruptions ou refus de tâche sont pour la moitié d'entre eux le résultat d'une démarche collective.

Médecine professionnelle et préventive

Le CSFPT au chevet des médecins territoriaux.

Localtis.info, 26 avril 2013.- 1 p.

Dans son rapport, adopté lors de la séance du 24 avril, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) remarque, entre autres, le manque d'attractivité du cadre d'emplois des médecins territoriaux ainsi que des problèmes de locaux et de violation du secret médical.

Il formule 13 propositions comme l'alignement de la rémunération des médecins territoriaux sur celle des médecins inspecteurs de la santé publique, l'allègement des épreuves du concours qui se limiterait à un entretien de vingt minutes et des mesures garantissant l'indépendance des médecins et la préservation du secret médical.

Rapport du groupe de travail sur les médecins territoriaux.

Site internet du CSFPT, 2013.- 53 p.

Afin de résoudre les différents problèmes de recrutement des médecins dans la fonction publique territoriale, particulièrement celui des médecins de PMI et de prévention, le rapport suggère de faire évoluer les modalités des concours en supprimant l'épreuve écrite d'admissibilité, de faciliter la formation médicale continue et d'accroître le temps de la formation d'intégration et de professionnalisation, de mettre en place une convention entre le Centre national de la fonction publique territoriale et le Conseil de l'ordre des médecins et de revaloriser les grilles de rémunération afin d'aligner celles-ci sur celles des médecins inspecteurs de santé publique de l'État.

Mobilité entre fonctions publiques**Projet mobilité inter fonction publique (MIFP) - 24 avril 2013.**

Portail de la fonction publique, avril 2013.- 3 p.

Lors de la réunion du 23 avril 2013, le comité de pilotage du projet « Mobilité inter Fonction publique » a fait le point sur l'avancement des travaux des groupes thématiques, les chantiers considérés comme prioritaires étant les métiers en tension, le reclassement, les compétences communes aux fonctions publiques, le développement des compétences et la création d'un portail commun aux trois bourses de l'emploi. La genèse du projet, les ambitions poursuivies et les trois chantiers mis en œuvre sont rappelés.

Non discrimination**Égalité professionnelle : un inventaire des bonnes pratiques dans les collectivités territoriales.**

Liaisons sociales, 14 mai 2013, p. 5.

Un cahier réalisé par des élèves administrateurs territoriaux de l'Inet (Institut national des études territoriales) analyse les bonnes pratiques mises en place par les collectivités territoriales pour favoriser l'égalité professionnelle. Ces pratiques concernent tant le recrutement que la formation, la carrière que la protection contre le harcèlement.

14 % de femmes maires : « il faut que ça change ».

Maires de France, n°302, mai 2013, pp. 22-23.

Dans un entretien, M^{me} Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, remarque que les femmes sont surreprésentées parmi les agents non titulaires et les filières les moins valorisées de la fonction publique territoriale et qu'elles occupent 18 % des postes de direction et 80 % des emplois à temps partiel.

Elle invite les collectivités territoriales à se doter d'un plan d'égalité hommes/femmes et à éviter la sexuation des métiers. Un rapport sur les bonnes pratiques mises en œuvre devrait être remis fin mai-début juin.

Le projet de loi-cadre pour les droits des femmes devrait réserver une partie du congé parental aux hommes.

**Non titulaire
Bénévolat
Agent de droit public
Responsabilité administrative****Conséquences et inconvénients du caractère fonctionnel de la théorie du collaborateur occasionnel du service public.**

Droit administratif, n°5, mai 2013, pp. 19-25.

La théorie du collaborateur occasionnel du service public est interprétée souplesment par le juge administratif, ce qui permet la reconnaissance de la responsabilité de l'administration sans faute du fait du collaborateur et une acceptation extensive du risque.

Cette théorie fonctionnelle a été écartée récemment par le juge pour imposer le devoir de neutralité aux parents d'élèves accompagnant des sorties scolaires en s'appuyant sur le principe de laïcité de l'enseignement public.

L'auteur de l'article pose la question de l'extension de cette obligation à d'autres domaines publics et s'interroge sur les autres obligations qui pourraient être imposées au collaborateur.

**Obligations du fonctionnaire
Concession de logement
Sanctions disciplinaires****L'obligation de résidence des agents publics.**

Revue du droit public, n°2, mars-avril 2013, pp. 261-286.

L'obligation de résidence, prévue uniquement et de façon indirecte dans le statut de la fonction publique hospitalière, est une exigence traditionnelle de la fonction publique, liée le plus souvent aux fonctions exercées, la résidence administrative et la résidence personnelle pouvant être confondues. La violation de cette obligation, prévue le plus souvent dans les statuts particuliers et faisant l'objet de l'attribution d'un logement de fonction, peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Semblant tomber en désuétude, cette obligation devrait, pour l'auteur de l'article, évoluer vers une incitation soutenue par des principes de loyauté ou de conscience professionnelle.

**Obligations du fonctionnaire
Prise illégale d'intérêt
Discipline****« Quelle déontologie pour les hauts fonctionnaires ? » - Intervention de Jean-Marc Sauvé à l'ENA le 27 mars 2013.**

Site internet de l'ENA, avril 2013.- 19 p.

Le vice-président du Conseil d'État, dans son intervention auprès de l'École nationale d'administration (ENA) le 27 mars, après un point sur la notion de déontologie dans la vie politique et administrative ainsi que sur son étendue qui recouvre, entre autres, les exigences de neutralité, de probité et d'impartialité, détaille les régimes répressifs actuellement applicables à la prise illégale d'intérêts et au pantouflage ainsi que le régime disciplinaire.

Il prône le développement de la prévention des conflits d'intérêts par la généralisation de l'exigence de déclarations d'intérêts, par l'externalisation partielle des questions de déontologie, par le recours à la loi et par l'instauration de codes et de chartes de déontologie.

Dans la dernière partie de son intervention, il s'intéresse, plus particulièrement aux rapports du fonctionnaire avec le politique, avec la hiérarchie, avec les intérêts privés et avec l'espace public.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Hygiène et sécurité

Droit à la protection de la santé

Environnement

Secret professionnel

Obligation de réserve

L'introuvable statut du fonctionnaire « lanceur d'alerte ».

Collectivités territoriales, n°89, avril 2013, pp. 24-27.

Le code de procédure pénale fait obligation au fonctionnaire de dénoncer tout crime ou délit dont il peut avoir connaissance de même que la loi n°2007-293 du 5 mars 2007 fixe les modalités de transmission des informations préoccupantes relatives ou mineurs. Un devoir d'alerte des comptables concernant les dérives financières des collectivités a également été mis en place.

Des dispositifs d'alerte professionnelle sont prévus pour les secteurs public et privé en cas de danger grave et imminent, la Cnil ayant adopté une autorisation unique simplifiant les formalités à accomplir.

La protection juridique des lanceurs d'alerte a fait l'objet de rapports et d'une proposition de loi pour le secteur de l'environnement.

Rémunération

Salaires : pas de négociations sur le point d'indice avant « la mi-2014 ».

Localtis.info, 26 avril 2013.- 1 p.

Sept organisations syndicales ont appelé, dans un communiqué commun du 24 avril, la ministre de la fonction publique à ne pas repousser à 2014 l'ouverture des négociations salariales. Les négociations sur la revalorisation des salaires pour la catégorie C devraient débuter en septembre pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, alors que la refonte des grilles des catégories A et B devrait être étudiée ultérieurement.

Retraite

Retraites : les enjeux d'une réforme explosive.

Le Monde, 14 mai 2013, p. 7.

La grande conférence sociale qui devrait avoir lieu les 20 et 21 juin devrait examiner le dossier relatif à la réforme des retraites.

Une commission devrait remettre, début juin, un rapport relatif aux scénarios possibles accompagnés d'une liste de mesures.

Il pourrait être proposé une désindexation des pensions sur l'inflation ainsi que l'augmentation de la durée de cotisations pour avoir une retraite à taux plein.

Quelle réforme des retraites en 2013 ?

Les notes de l'OFCE, n°26, 24 avril 2013.- 16 p.

Cette note, disponible sur le site internet de l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques, centre de recherche en économie de Sciences PO), procède à une synthèse des différentes réformes intervenues depuis 1993 à l'appui d'une douzaine de rapports élaborés par le COR et des diverses propositions quels qu'en soient les auteurs.

Se fondant sur l'ensemble des statistiques, qu'elles concernent le régime général, les régimes complémentaires ou les régimes spéciaux, notamment ceux de la fonction publique, l'OFCE prône la préservation du régime par répartition, des convergences entre régimes concernant les avantages familiaux et la pénibilité mais constate qu'une unification dans le calcul du montant des pensions est difficile et de peu d'intérêt du point de vue des réductions des dépenses publiques. L'OFCE conclut à une hausse progressive des cotisations à long terme.

Stagiaire étudiant

Stagiaires et apprentis : cotisations dues pour 2013.

Liaisons sociales, 29 avril 2013.- 4 p.

Des circulaires datées de janvier et février 2013 (UNEDIC et ACOSS) viennent préciser les montants des cotisations patronales sur les rémunérations versées notamment aux apprentis du secteur public concernant la contribution solidarité autonomie, le versement de transport, le FNAL (Fonds national d'aide au logement) et la retraite complémentaire.

Traitement

Catégorie C

Fonctionnaires : un petit geste confirmé pour les bas salaires.

Les Échos, 7 mai 2013, p. 6.

Le décret permettant à l'ensemble des agents de catégorie C d'accéder au huitième échelon de leur grille salariale a été présenté aux organisations syndicales. La mesure devrait être applicable cet été dans les trois fonctions publiques et concernera 130 000 agents au total.

Traitement et indemnités

Carrière

Rémunérations : début des négociations sous tension.

Acteurspublics.com, 25 avril 2013.- 2 p.

Une première rencontre a eu lieu le 16 avril entre la ministre de la fonction publique et les organisations syndicales au cours de laquelle il a été indiqué que les négociations portant sur les années 2013 et 2014 se dérouleront jusqu'en juillet et porteront notamment sur la PFR (prime de fonctions et de résultats) et qu'à compter de septembre et tout au long de 2014 la discussion concernera les années 2015 à 2017 et comprendra la question du point d'indice. ■

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
<input type="checkbox"/> Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue Les informations administratives et juridiques			
Version papier	179 €		
Version électronique - format PDF	138 €		
<input type="checkbox"/> 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 €

* voir numéros de l'année 2012 page précédente.

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

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

Raison sociale

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Pays

Téléphone Courriel

Mode de règlement :

Par carte bancaire n°

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

Par mandat administratif (réservé aux administrations)

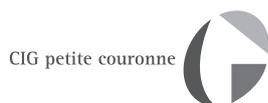
Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du comptable du B.A.P.O.I.A. - DF (B.A.P.O.I.A. : budget annexe publications officielles et information administrative)

Date

Signature

Les ouvrages

du CIG petite couronne



CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

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

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

Volume 2 Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

Volume 3 Filière médico-sociale

Ouvrage de base : vol. 1 : 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 depuis 1995.

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 €

EN VENTE :

• à La Documentation française

29 quai Voltaire, Paris 75007

tél. 01 40 15 71 10

• en librairie

• par correspondance

Direction de l'information légale

et administrative (DILA)

Administration des ventes

23, rue d'Estrées

CS 10733

75345 Paris CEDEX 07

• sur internet

www.ladocumentationfrancaise.fr

Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

Guide pratique de gestion

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



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

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

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

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

Diffusion

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

Prix : 19,50 €

