

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

Le détachement des fonctionnaires territoriaux (2^e partie) : la situation du fonctionnaire

STATUT AU QUOTIDIEN

Envoi tardif des arrêts de maladie : le dispositif applicable

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Transfert de personnel à un EPCI : fonctionnaire en congé de maladie

La notion d'« ancienneté de services publics » valable pour la promotion interne

● n° 11- novembre 2014





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

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin CEDEX

tél : 01 56 96 80 80

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

**Conception, rédaction, documentation
et mise en page**

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

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

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA
Paris, 2014

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 Le détachement des fonctionnaires territoriaux
2^e partie : La situation du fonctionnaire

STATUT AU QUOTIDIEN

- 16 Envoi tardif des arrêts de maladie :
le dispositif applicable

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 22 Transfert de personnel à un EPCI :
fonctionnaire en congé de maladie
- 26 La notion d'« ancienneté de services publics »
valable pour la promotion interne

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 31 Textes
- 37 Documents parlementaires
- 38 Jurisprudence
- 40 Chronique de jurisprudence
- 41 Presse et livres

Le détachement des fonctionnaires territoriaux

2^e partie :

La situation du fonctionnaire

Le second volet du dossier consacré à la position de détachement présenté ici porte sur la situation du fonctionnaire territorial détaché. Le précédent volet, présenté dans le numéro d'avril de la revue, traitait des cas et des conditions de détachement.

La loi définit le détachement comme étant la « *position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine, mais continuant à bénéficier, dans ce cadre d'emplois, emploi ou corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite* » (1).

Aux termes des articles 64 et 66 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire détaché est, de manière générale, soumis aux règles régissant la fonction ou l'emploi qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Ainsi, il est soumis :

- soit aux dispositions statutaires applicables à l'emploi d'accueil, en cas de détachement à l'intérieur de la fonction publique,
- soit aux règles du droit privé, et notamment des codes du travail et de la sécurité sociale, s'agissant d'un détachement prononcé à l'extérieur de la fonction publique. Comme l'a précisé le Conseil d'Etat dans un arrêt, « *lorsqu'ils sont employés par une entreprise soumise au droit privé, ils sont liés à celle-ci par un contrat de travail de droit privé et régis par le code du travail, à la seule exception*

de certaines dispositions de ce code relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux indemnités de licenciement » (2).

En parallèle, le fonctionnaire détaché conservant un lien avec son cadre d'emplois d'origine, il convient de se reporter, pour examiner le régime qui lui est applicable à la fois aux règles applicables à son cadre d'emplois d'origine et à celles relatives à son emploi ou à ses fonctions d'accueil.

Ce dossier concerne la situation du fonctionnaire territorial détaché ; il n'aborde pas la situation du fonctionnaire qui, relevant à l'origine de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière, est accueilli par voie de détachement au sein de la fonction publique territoriale.

(1) Article 64 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(2) Pour le fonctionnaire soumis au droit privé pendant son détachement, la loi prévoit toutefois une exception à ce principe : elle exclut l'application des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du

code du travail et de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière.

La carrière

Le fonctionnaire territorial détaché dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique bénéficie, pendant la période de détachement, d'une « double carrière ». En effet, sa carrière continue d'abord de se dérouler dans son cadre d'emplois et son grade d'origine, pendant toute la période, même s'il n'y occupe pas d'emploi. En parallèle, la loi lui permet d'acquérir des droits à avancement et à promotion au titre de l'emploi d'accueil, même si le statut particulier de ce dernier comporte des dispositions contraires (voir l'encadré ci-contre).

De même, le fonctionnaire territorial détaché à l'extérieur de la fonction publique continue également d'acquérir des droits dans ses cadre d'emplois et grade d'origine.

■ Avancement

Les conditions d'avancement des fonctionnaires détachés ont été assouplies par la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, afin de favoriser la mobilité.

Les fonctionnaires détachés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale (FPT) concourent pour les avancements de grade et d'échelon dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce cadre d'emplois (3). Ils continuent également à bénéficier de droits à avancement dans leur cadre d'emplois d'origine (4).

L'avancement d'échelon du fonctionnaire détaché est prononcé dans le grade d'accueil conformément aux modalités de droit commun, et compte tenu des durées fixées pour ce grade. Lié à la

Article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (extrait)

« Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes

droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés ».

valeur professionnelle et au classement effectué au moment du détachement, l'avancement à l'échelon supérieur intervient donc, dans la FPT, à l'issue d'une période comprise entre des durées minimale et maximale définies par le statut particulier et après, le cas échéant, avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente pour le grade d'accueil (5).

Dans le grade d'origine, l'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale qui employait le fonctionnaire avant le détachement, dans le respect des durées minimale et maximale fixées par le statut particulier.

Le fonctionnaire détaché peut bénéficier d'un avancement de grade au titre de son emploi d'accueil, dès lors que les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil sont remplies. Si le fonctionnaire remplit les conditions statutaires, il peut être inscrit sur le tableau d'avancement de grade dressé au titre d'une année par l'autorité territoriale d'accueil, soit après avoir réussi un examen professionnel, soit au choix compte tenu de sa valeur professionnelle, après avis de la CAP.

En parallèle, le fonctionnaire détaché continue de bénéficier de droits à avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine. S'il remplit les conditions prévues par le statut particulier de ce cadre d'emplois, il peut donc être inscrit sur un tableau d'avancement de grade, selon les modalités de droit commun. Dans une réponse ministérielle, il a été précisé qu'« en application

du principe d'égalité au sein d'un même corps [cadre d'emplois], il est établi un seul tableau d'avancement pour les agents pouvant postuler au même grade, y compris les fonctionnaires en position de service détaché » (6). En outre, le juge a considéré à plusieurs reprises qu'une administration ne peut refuser d'inscrire un fonctionnaire sur un tableau au motif qu'il se trouve en position de détachement (7). Il a aussi considéré, concernant la situation d'un fonctionnaire détaché pendant une période où il était pris en charge par une instance de gestion (Centre national de la fonction publique territoriale ou centre de gestion), que le fait d'être détaché n'interdit pas d'être promu au grade supérieur du cadre d'emplois d'origine (voir Conseil d'Etat, 12 juin 2013, n°346847, dont un extrait est reproduit page suivante).

Toutefois, la nomination dans le grade d'avancement du fonctionnaire inscrit sur le tableau dressé par son employeur d'origine ne peut prendre effet tant que le détachement court. En effet, le fonctionnaire détaché n'exerçant pas de fonctions dans le cadre d'emplois, sa nomination dans le grade supérieur serait, en l'absence de réintégration, entachée de nullité. La loi dispose ainsi que : « Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle » (8).

(3) Article 11-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

(4) Article 64 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(5) Articles 78 et 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(6) Réponse ministérielle à la question écrite n°24928 publiée le 7 septembre 2000 au *Journal officiel* du Sénat.

(7) Conseil d'Etat 21 mars 1986 n°31535 et autres.

(8) Article 12 de la loi du 13 juillet 1983.

L'avancement de grade du fonctionnaire dans le cadre d'emplois d'origine nécessite donc, outre l'existence d'un emploi vacant, de mettre fin au détachement et d'affecter l'intéressé de manière effective dans un emploi vacant correspondant au grade d'avancement. Le Conseil d'Etat considère qu'un fonctionnaire territorial détaché ne peut bénéficier d'un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine qu'afin de pourvoir à un emploi vacant que son nouveau grade lui donne vocation à occuper (9).

■ Promotion interne

Depuis la loi n°2012-347 du 12 mars 2012(10), l'article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 accorde au fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois les mêmes droits à promotion interne que les fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à ce corps, nonobstant toute disposition contraire contenue dans le statut particulier.

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou un cadre d'emplois peut donc prétendre à une promotion dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur, dès lors que les conditions fixées par le statut particulier sont remplies. Il peut donc, de la même manière que les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois ou au corps de détachement, être inscrit sur une liste d'aptitude dressée pour la promotion dans un cadre d'emplois ou corps de niveau supérieur (11) :

– soit après réussite à un examen professionnel,

– soit, après avis de la CAP de la catégorie du cadre d'emplois/corps de promotion, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Le fonctionnaire détaché bénéficie des mêmes droits à promotion que les fonctionnaires du cadre d'emplois d'accueil

La nomination par promotion interne suppose de mettre fin au préalable au détachement en cours et d'en prononcer un nouveau, dans le cadre d'emplois ou corps de promotion, afin que l'intéressé accomplisse un stage dans le grade d'accès.

En parallèle, le fonctionnaire détaché continue de bénéficier de droits à promotion interne au titre de son cadre d'emplois d'origine. S'il remplit les conditions statutaires fixées pour ce dernier, il peut donc être inscrit sur une liste d'aptitude dressée au titre de la promotion interne organisée pour les membres du cadre d'emplois, selon les modalités de droit commun.

Néanmoins, la promotion de ce fonctionnaire ne peut prendre effet tant qu'il est détaché. En effet, comme on l'a vu au sujet de l'avancement de grade, toute nomination ou promotion doit corres-

nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle ; que, si ces dispositions font obstacle à ce qu'un fonctionnaire territorial soit promu au grade supérieur de son cadre d'emplois en l'absence de toute vacance dans les emplois auxquels ce grade donne vocation, elles n'ont ni pour objet, ni pour effet d'interdire à un fonctionnaire territorial placé en position de détachement d'être promu au grade supérieur de son cadre d'emplois d'origine ; que, par suite, en jugeant, par un jugement suffisamment motivé, que les dispositions de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 n'interdisaient pas au CNFPT, au seul motif qu'il était détaché dans l'emploi de sous-préfet, de promouvoir un administrateur territorial au grade d'administrateur territorial hors classe, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit ».

Conseil d'Etat, 12 juin 2013, req. n° 346847 (extrait)

« Considérant qu'il résulte de ces dernières dispositions que les administrateurs territoriaux placés en position de détachement peuvent prétendre à l'avancement au grade d'administrateur territorial hors classe par voie d'inscription à un tableau d'avancement dans les conditions prévues par les dispositions du décret du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, y compris lorsque, à la suite de la suppression de leur emploi, ils sont pris en charge par le CNFPT ; que, par suite, en jugeant que le président du CNFPT pouvait inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire territorial pris en charge par le CNFPT, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit ;

Considérant, en quatrième lieu, qu'aux termes du troisième alinéa de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « Toute

pondre à une affectation effective dans un emploi vacant. La promotion implique donc, au préalable, de mettre fin au détachement et de réintégrer le fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine (12).

■ Evaluation

Les règles applicables à l'évaluation des fonctionnaires territoriaux détachés varient en fonction de la durée du détachement et de l'organisme d'accueil.

Détachements au sein de la fonction publique

Le fonctionnaire bénéficiant d'un détachement de longue durée (supérieur à 6 mois) au sein de la fonction publique est évalué annuellement selon les mêmes modalités que les agents employés par l'administration d'accueil. La réglementation actuellement en vigueur, telle qu'elle est prévue par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (13), prévoit qu'il est donc :

(9) Conseil d'Etat 17 juin 2001 n°215665.

(10) 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.

(11) Article 39 de la loi du 26 janvier 1984.

(12) Conseil d'Etat, 28 avril 2006, n°279673.

(13) Articles 12 et 14 du décret du 13 janvier 1986.

– soit noté par le chef de service dont il dépend, lorsque l'administration d'accueil utilise encore la procédure de notation pour l'évaluation de son personnel,

– soit évalué à l'issue d'un entretien professionnel mené par son supérieur hiérarchique direct au sein de l'administration d'accueil, lorsque cette dernière procède à des entretiens professionnels pour évaluer son personnel.

La fiche de notation ou, le cas échéant, le compte rendu de l'entretien professionnel est transmis à l'autorité territoriale d'origine. La note attribuée par l'administration d'accueil peut être corrigée afin de tenir compte d'un écart entre la moyenne de la notation des fonctionnaires du même grade dans la collectivité d'origine et de celle pratiquée dans l'administration d'accueil. La correction ne peut pas être fondée sur la note attribuée à l'intéressé au titre de l'année précédant le détachement (14).

A compter du 1^{er} janvier 2015, dans la FPT, l'entretien professionnel remplacera de manière pérenne la notation, conformément à l'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La réglementation devra être modifiée afin de prendre en compte cette évolution. Aucune disposition du projet de décret relatif à l'entretien professionnel dans la FPT, soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 17 septembre 2014, ne concerne toutefois l'évaluation du fonctionnaire détaché.

Quant au fonctionnaire détaché pour accomplir une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi public ou pour suivre un cycle de préparation à un concours, sa valeur professionnelle est appréciée à l'aide du compte rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant le détachement. Le

cas échéant, la note attribuée l'année précédente est conservée.

La valeur professionnelle du fonctionnaire détaché pour accomplir un stage préalable à la titularisation dans un grade de la fonction publique doit également être évaluée, au titre de ses fonctions d'accueil. Des doutes subsistent néanmoins quant aux modalités de son évaluation. En effet, si la circulaire du 2 décembre 1992 (15) relative à la situation particulière des fonctionnaires

stagiaires a précisé que le système d'évaluation propre au stagiaire exclut la procédure de notation, la jurisprudence a considéré, à l'inverse, que cette procédure s'appliquait au stagiaire (16).

Enfin, le fonctionnaire détaché pour une courte durée (inférieure ou égale à six mois) n'est pas évalué par l'admini-

Le fonctionnaire détaché pour une courte durée n'est pas évalué par l'administration d'accueil

L'appréciation des conditions de durée de services pour les fonctionnaires détachés

Les dispositions statutaires relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne fixent des conditions de durée de services.

Pour apprécier ces conditions, il convient de se reporter scrupuleusement à la formule employée dans le statut particulier et d'être vigilant quant à son interprétation.

EXEMPLES :

- *Les dispositions statutaires communes aux cadres d'emplois de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire créé en 2010 fixent, pour l'avancement de grade, une condition de durée de « services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ».* (art. 25, décret n°2010-329 du 22 mars 2010)
- *Le statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs fixe, pour la promotion interne,*

une condition de durée de services publics effectifs dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux « en position d'activité ou de détachement ».

(art. 8, décret n°2012-924 du 30 juillet 2012)

Le Conseil d'Etat est venu, par quelques arrêts, répondre aux questions de savoir si, pour l'appréciation de ces conditions, il convient ou non de retenir les services accomplis :

- en dehors du cadre d'emplois concerné par l'avancement ou la promotion en raison du placement en position de détachement d'un fonctionnaire,
- à l'intérieur du cadre d'emplois concerné par l'avancement ou la promotion, par un fonctionnaire accueilli par détachement dans ce cadre d'emplois.

Dans un arrêt du 28 avril 2006 (Conseil d'Etat, 28 avril 2006, n°279673), il a considéré, s'agissant d'un statut particulier qui réservait l'avancement de grade aux fonctionnaires justifiant d'une durée minimale de services effectifs dans un grade, que les services accomplis par un fonctionnaire en position de détachement à l'extérieur du cadre d'emplois ne sont pas pris en compte.

Dans un arrêt du 5 juin 2013 (Conseil d'Etat, 5 juin 2013, n°364152), il a considéré, concernant un statut particulier fixant, pour la promotion interne, une condition de durée de services effectifs accomplis dans l'un des grades du cadre d'emplois des attachés territoriaux en position d'activité ou de détachement, qu'il convient de retenir non seulement les services accomplis à l'intérieur du cadre d'emplois par un fonctionnaire détaché dans le cadre d'emplois des attachés, mais aussi ceux accomplis par un fonctionnaire détaché en dehors de ce cadre d'emplois.

(14) Cour administrative d'appel de Paris, 9 novembre 2006, req. n°03PA01010.

(15) Circulaire du 2 décembre 1992 relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale NOR : INTB9200314C.

(16) Cour administrative d'appel de Marseille, 6 avril 2004, req. n°00MA00340.

nistration d'accueil. A l'expiration du détachement, son chef de service dans l'administration d'accueil transmet à l'autorité territoriale d'origine une appréciation sur l'activité de l'intéressé. Cette appréciation doit par ailleurs être communiquée au fonctionnaire.

Détachements à l'extérieur de la fonction publique

Le fonctionnaire détaché à l'extérieur de la fonction publique continue d'être évalué par l'autorité territoriale qui l'emploie à l'origine.

Plus précisément, le fonctionnaire est, selon la réglementation en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014, noté par l'autorité territoriale d'origine au vu d'un rapport établi par le chef de service dont il dépend dans l'organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé à l'issue d'un entretien individuel, est au préalable transmis à l'agent qui peut y faire figurer des observations.

Le cas échéant, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien professionnel annuel mené par son supérieur hiérarchique direct au sein de l'organisme d'accueil. Le compte rendu de cet entretien doit être transmis au fonctionnaire, qui peut y porter des observations, et à la collectivité d'origine.

Le rapport ou le compte rendu établi par l'organisme d'accueil ne constitue pas une décision mais une mesure préparatoire ; il ne peut donc pas être directement attaqué par la voie du recours pour excès de pouvoir devant les juridictions administratives (17).

Enfin, par exception, les fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective ou détachés auprès d'un parlementaire ne sont pas évalués (19).

Les droits liés à l'exercice des fonctions

Pour rappel, le fonctionnaire détaché est selon la règle générale assujéti aux règles qui s'appliquent à la fonction ou à l'emploi de détachement (19).

Quant aux litiges opposant le fonctionnaire et l'employeur d'accueil, ils relèvent :

– pour un détachement prononcé dans un emploi public, de la compétence du juge administratif,

– pour un détachement dans un emploi assujéti aux règles du droit privé, du juge judiciaire (20).

Par ailleurs, la situation particulière, provisoire, du fonctionnaire détaché, qui se trouve dans une autre position que celle d'activité, emporte les conséquences suivantes :

– le fonctionnaire ne peut occuper, pendant la période de détachement, un autre emploi ou une autre fonction que celui ou celle prévu par la décision initiale. En effet, selon les termes du Conseil d'Etat, le détachement n'autorise un fonctionnaire « à occuper que l'emploi pour lequel il a été prononcé, tel qu'il est défini dans la décision de détachement, et ne permet pas l'affectation postérieure et directe de l'intéressé à un emploi qui, quoique relevant de l'administration de détachement, est d'une nature ou d'un niveau différent de celui visé dans la décision de détachement » (21).

– il convient de mettre fin au détachement afin de placer le fonctionnaire dans une autre position administrative (22) :

(20) Voir notamment Tribunal des conflits, 6 mars 1989, n°2556.

(21) Conseil d'Etat, 13 octobre 1972, n°81506.

(22) Conseil d'Etat, 31 mai 1963, Ministre de la sécurité sociale et du travail.

(23) Pour rappel, la loi distingue six positions administratives : activité, détachement, hors cadres, disponibilité, accomplissement du service national et des activités dans la réserve

en effet, un fonctionnaire ne peut en principe se trouver dans plus d'une position à la fois (23).

■ Durée du travail

Le fonctionnaire détaché dans un emploi à temps complet de la FPT peut, durant son détachement, exercer ses fonctions à temps partiel, selon les modalités du droit commun (24).

L'intéressé doit donc pour cela soumettre une demande de temps partiel à l'autorité territoriale d'accueil.

L'autorité territoriale d'accueil est donc compétente pour accorder ou refuser la demande, sachant que certaines demandes sont accordées de plein droit, dès

lors que l'agent remplit les conditions. Sinon, le refus opposé par l'administration à une demande de temps partiel doit être motivé par des considérations liées aux nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et aux possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

■ Congés, compte épargne-temps

Congés liés à l'activité

Le fonctionnaire détaché bénéficie des droits à congés applicables à l'emploi ou à la fonction d'accueil. Ainsi, celui qui est détaché à l'extérieur de la FPT ne relève plus, pendant la période de détachement, des dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relatives aux congés (25).

En revanche, le fonctionnaire territorial détaché dans un cadre d'emplois de la FPT dispose des droits à congés appli-

opérationnelle, sanitaire et civile de la police nationale et congé parental.

(24) Article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

(25) Conseil d'Etat, 17 octobre 2012, n°352499, applicable à la fonction publique de l'Etat et transposable à la FPT.

cables aux fonctionnaires territoriaux en activité. Il peut donc bénéficier :

- des congés énumérés à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (congé annuel, congés de maladie, congé de longue maladie et de longue durée (26), congés bonifiés, congé de formation professionnelle...),
- du congé de présence parentale prévu à l'article 60 *sexies* de la loi.

Il bénéficie en outre des mêmes droits à autorisations spéciales d'absence que les fonctionnaires territoriaux en activité, prévus à l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984.

Par ailleurs, le placement du fonctionnaire détaché dans l'un des congés prévus par la réglementation en cas d'inaptitude physique conduit à s'interroger sur la question de l'articulation entre le régime de congé applicable à son cadre d'emplois d'origine et celui applicable à son emploi d'accueil.

S'agissant de la **compétence du comité médical départemental**, instance consultative chargée de donner un avis aux autorités territoriales sur certaines questions médicales, le pouvoir réglementaire dispose que (27) :

- en cas de détachement à l'intérieur de la FPT ou auprès de l'Etat ou pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de la FPT, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois, le comité médical compétent est celui qui siège dans le département où le fonctionnaire exerce ses fonctions,

– dans les autres cas de détachement, le comité médical compétent est celui siégeant dans le département où le fonctionnaire exerçait ses fonctions avant d'être détaché.

S'agissant du congé accordé **en cas d'accident ou de maladie en lien avec l'exercice des fonctions**, le Conseil d'Etat considère d'une manière générale qu'il appartient à l'employeur auprès duquel l'accident est survenu ou la maladie a été contractée d'assumer les conséquences financières des éventuelles rechutes, même si l'agent concerné ne travaille plus pour son compte (28). Il doit donc aussi bien supporter les frais médicaux directement entraînés par une rechute que les charges provoquées par une incapacité de travail.

En cas de changement d'employeur entre l'accident et la rechute, l'administration d'origine doit, si la rechute entraîne une incapacité au travail, rembourser les traitements éventuellement versés par le nouvel employeur. Ce dernier place le fonctionnaire en congé de maladie et lui verse les traitements auxquels il a droit au titre de ce congé ; il lui appartient ensuite, par une action récursoire, de demander à l'administration d'origine de lui rembourser les traitements et ce, jusqu'à la reprise du service ou la mise à la retraite.

Lors d'une rechute, il appartient, le cas échéant, à la commission de réforme compétente pour l'administration auprès de laquelle l'accident ou la maladie est initialement survenu de se prononcer sur le lien de causalité entre la lésion initiale et les troubles postérieurs (29).

Ensuite, d'une manière générale, si un fonctionnaire en **congé de maladie à l'expiration du détachement** est réintégré dans sa collectivité d'origine, il est placé en congé de maladie, conformément aux règles applicables à son emploi d'origine, pour le reliquat des droits

auxquels il peut prétendre. La collectivité de réintégration peut contrôler le bien-fondé de l'arrêt maladie, notamment en faisant appel à un médecin agréé et, le cas échéant, au comité médical départemental (30).

Par ailleurs, le fonctionnaire détaché **inapte de manière définitive et absolue** à exercer les fonctions correspondant à l'emploi d'accueil, ou qui a épuisé ses droits à congé de maladie, est en principe réintégré auprès de son employeur d'origine.

Une jurisprudence a précisé les obligations de reclassement à la charge des employeurs d'origine et d'accueil lorsqu'un fonctionnaire détaché est reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions d'accueil. Elle a ainsi établi que l'obligation était satisfaite lorsque l'administration d'origine demandait à l'administration de détachement de rechercher les possibilités d'adaptation du poste ou de changement d'affectation puis, après l'échec de cette démarche, invitait elle-même l'agent à solliciter un reclassement (31).

Congé parental

Le fonctionnaire détaché à l'intérieur de la fonction publique peut être placé en position de congé parental (32).

S'agissant d'un détachement prononcé dans la FPT, l'intéressé peut donc demander à l'autorité territoriale d'origine, ou à celle d'accueil, à être placé dans cette position, après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant, un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Ce congé lui est accordé de plein droit, dès lors que les conditions sont remplies.

(26) La circulaire ministérielle du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service l'a confirmé.

(27) Articles 7 et 8 du 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 FPT et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

(28) Conseil d'Etat, 28 novembre 2011, n°336635.

(29) Question écrite du 27 août 1992, n°22535, réponse publiée au *Journal officiel* du Sénat du 22 octobre 1992, p. 2392.

(30) Circulaire du 13 mars 2006

(31) Voir Cour administrative d'appel de Paris, 22 mars 2011, req. n°09PA07059, s'agissant d'un fonctionnaire de l'Etat détaché sans limitation de durée dans la FPT.

(32) Article 75 de la loi du 26 janvier 1984 et article 29 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

A la fin du congé parental, le fonctionnaire est réintégré à sa demande :

- soit auprès de son administration d'origine,
- soit auprès de celle d'accueil ; il est alors placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Au moins six semaines avant la date prévue pour sa réintégration, le fonctionnaire doit bénéficier d'un entretien auprès du responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou auprès de celui de la collectivité d'accueil, afin d'examiner les modalités de sa réintégration (33).

Le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans les services de l'administration à laquelle il a soumis sa demande ; il est alors réaffecté, sur sa demande et à son choix, dans l'emploi qu'il occupait antérieurement ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, si ce dernier a changé, pour assurer l'unité de sa famille.

Compte épargne-temps

Le fonctionnaire territorial détaché au sein de la fonction publique conserve les droits acquis au titre de son compte épargne-temps (CET), lorsqu'il en a ouvert un avant d'être détaché. Les modalités d'utilisation des jours épargnés prévues par les dispositions relatives à la FPT varient selon l'adminis-

tration d'accueil (34) :

- Pour un détachement prononcé au sein de la FPT, l'autorité territoriale d'accueil ouvre automatiquement un compte pour l'agent qui dispose déjà d'un CET au jour du détachement et en assure la gestion. Le fonctionnaire peut utiliser ses droits pendant la période de détachement, selon les

modalités définies dans la collectivité d'accueil ; les deux collectivités concernées par le détachement peuvent prévoir, par convention, des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés sur un CET à la date du détachement.

– Pour un détachement prononcé dans la fonction publique de l'Etat ou dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire qui dispose d'un CET au jour du détachement conserve ses droits mais ne peut les utiliser, sauf autorisation des administrations d'origine et d'accueil.

Le fait que les droits aient été acquis antérieurement au détachement ne remet pas en cause la compétence de l'administration de détachement pour prendre les décisions relatives à l'utilisation des droits (35).

■ Rémunération

Principes

Le fonctionnaire détaché est rémunéré par l'administration ou l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions, selon les règles prévues pour l'emploi d'accueil. S'agissant d'un détachement prononcé dans la fonction publique, le montant de rémunération dépend notamment du classement qui est effectué au début du détachement.

En cas de détachement prononcé dans le secteur privé, la rémunération obéit aux clauses du contrat de travail.

En cas de détachement dans un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique, le fonctionnaire perçoit les éléments de rémunération prévus par le statut, en l'occurrence :

- le traitement indiciaire, pour un montant calculé à partir du classement effectué au jour du détachement ou, le cas échéant, du renouvellement ;

– l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ;

– la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dès lors que les fonctions exercées dans le grade d'accueil y ouvrent droit ; un fonctionnaire de l'Etat ou hospitalier détaché dans la FPT pourra ainsi percevoir la NBI fondée sur la réglementation « territoriale », et vice-versa (36) ;

– les primes et les indemnités résultant de la délibération fixant le régime indemnitaire applicables aux agents employés par la collectivité d'accueil, s'agissant d'un détachement prononcé dans la FPT. Dans un arrêt, le juge a condamné une collectivité ayant refusé de verser une indemnité à un fonctionnaire détaché, dès lors que la délibération l'accordait aux agents de la collectivité qui occupaient un emploi similaire au sien. En l'espèce, en refusant d'attribuer l'indemnité au fonctionnaire détaché, l'autorité territoriale avait méconnu le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires et avait commis une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité (37).

Le traitement perçu par un fonctionnaire détaché au sein de la fonction publique peut progresser, en cours de période, en cas d'avancement dans le grade d'accueil. En revanche, un avancement prononcé dans l'emploi d'origine ne modifie pas immédiatement le montant du traitement versé dans l'emploi d'accueil. Toutefois, il peut entraîner une augmentation du traitement lors du renouvellement du détachement ou de l'intégration dans le cadre d'emplois d'accueil. A cette occasion en effet, le classement est opéré à partir du grade et l'échelon atteints dans l'emploi d'origine, si cela est plus favorable au fonctionnaire (38).

Il convient par ailleurs de signaler, concernant la rémunération des fonctionnaires détachés dans le secteur privé, que les règles vont peut-être évoluer, par une disposition contenue dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits

(33) Article 34 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

(34) Articles 9 et 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la FPT.

(35) Conseil d'Etat, 3 décembre 2010, n°337793.

(36) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 21 juin 2004, req. n°00BX02111.

(37) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 décembre 2010, req. n°10BX00584.

(38) Article 66 de la loi du 26 janvier 1984.

et obligations des fonctionnaires, et qui prévoit de plafonner leur rémunération. Selon les termes du projet, « la rémunération d'un fonctionnaire détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ou du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ne peut excéder, au-delà d'une proportion fixée par décret en Conseil d'État, la rémunération qu'il percevait au titre de son grade ou de son emploi dans le cadre de ses fonctions précédentes » (39).

Enfin, le régime de cotisations applicable à la rémunération des fonctionnaires détachés est, en toute logique, celui applicable à l'emploi d'accueil. Le Conseil d'Etat a précisé par exemple sur ce point que les entreprises de droit privé qui emploient des fonctionnaires détachés doivent s'acquitter pour ces derniers du paiement des contributions à l'assurance chômage au même titre que pour les salariés (40).

Dispositions spécifiques

Des dispositions spécifiques concernent la rémunération des fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction ou de collaborateur de cabinet, ou encore dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique ou pour accomplir un stage. Elles offrent certaines garanties aux fonctionnaires, par rapport à leur situation antérieure.

Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel de direction d'une collectivité territoriale peut, par dérogation à la règle selon laquelle il est classé à l'échelon de l'emploi comportant l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans son grade d'origine (41), percevoir :

– le traitement correspondant à son grade et à son échelon d'origine, lorsque ce traitement est ou devient supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel ; le traitement ainsi conservé ne peut toutefois dépasser des plafonds fixés par décret (voir tableau ci-dessous),

– et le régime indemnitaire fixé pour son grade d'origine (42). A ce sujet, il a été répondu par voie ministérielle que le maintien du régime indemnitaire antérieur accordé à un fonctionnaire détaché dans un emploi de direction n'est pas incompatible avec le versement de la prime de responsabilité attribuée aux détenteurs des emplois fonctionnels (43).

Le fonctionnaire détaché dans un emploi de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale peut quant à lui, par dérogation aux règles générales relatives

à la fixation de la rémunération des collaborateurs, et notamment à celles prévoyant des plafonds, conserver la rémunération annuelle qu'il percevait dans son dernier emploi, lorsqu'elle est plus favorable (44).

Par ailleurs, le fonctionnaire détaché dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur à celui dont il est titulaire, dans le cadre d'un **reclassement pour inaptitude physique**, et qui, par application des règles de classement de droit commun, bénéficie d'un traitement inférieur à celui qu'il percevait à l'origine, relève de la disposition suivante plus favorable : il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du cadre d'emplois/corps d'accueil, avec conservation à titre personnel de l'indice détenu dans son cadre d'emplois

Détachement dans des emplois fonctionnels : plafonds des traitements conservés

DGS des communes de 2 000 à 10 000 habitants	IB 966
DGS des communes de 10 000 à 20 000 habitants	IB 985
DGS des communes de 40 000 à 80 000 habitants	Hors échelle B
DGAS des communes de 40 000 à 400 000 habitants	
DGAS des départements jusqu'à 900 000 habitants	
DGAS des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants	Hors échelle C
DST des communes de 10 000 à plus de 40 000 habitants	
DGST des communes de plus de 40 000 habitants	
DGST des EPCI à fiscalité propre regroupant des communes dont la population totale est supérieure à 10 000 habitants	

DGS : Directeur général des services - DGAS : Directeur général adjoint des services
 DST : Directeur des services techniques - DGST : Directeur général des services techniques
 IB : Indice brut - EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale

(39) Article 18 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires déposé à l'Assemblée nationale le 17 juillet 2013.

(40) Conseil d'Etat 5 novembre 2004 n°261523 et suivants.

(41) Article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des

établissements publics locaux assimilés et article 3 du décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

(42) Articles 8 et 13-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 et articles 8 et 12-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990.

(43) Réponse à la question écrite n°3291 publiée au *Journal officiel* de l'Assemblée nationale le 5 décembre 1988.

(44) Article 8 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

d'origine (45). S'agissant d'un détachement prononcé dans la FPT, la loi prévoit que le centre de gestion après duquel la collectivité territoriale ou l'établissement d'accueil est affilié prend en charge le surplus de traitement ainsi versé (46).

Enfin, le fonctionnaire détaché dans un grade en vue d'y accomplir un stage est classé, au jour du détachement, par l'application des règles fixées pour les personnes recrutées dans un cadre d'emplois en qualité de stagiaire, et non compte tenu de celles applicables au détachement. Il peut, au titre de ces dispositions, conserver à titre personnel le traitement qu'il percevait dans son grade d'origine, lorsqu'il est supérieur à celui correspondant à l'indice de classement, sous réserve de dispositions contraires dans le statut particulier (47).

■ Cumul d'activités

Les fonctionnaires détachés à l'intérieur de la fonction publique restent soumis à l'obligation de se consacrer exclusivement aux tâches qui leur sont confiées, en application de l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Dès lors, ils ne peuvent, sauf exception autorisée par les textes, cumuler leurs fonctions d'accueil avec une activité privée lucrative, de quelque nature que ce soit.

Comme le précise une circulaire du 11 mars 2008 (48), le fonctionnaire détaché au sein de la fonction publique qui néanmoins, par exception à l'interdiction générale de cumul, envisage d'exercer une ou plusieurs activités accessoires à son activité principale doit au préalable en demander l'autorisation. La circulaire prévoit que sa demande doit être transmise à l'autorité hiérarchique de l'administration d'accueil.

L'autorité d'accueil est compétente pour se prononcer sur les demandes de cumul

■ Droits à formation et à participation

Formation

Le fonctionnaire détaché dans la FPT dispose des mêmes droits à formation que les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois d'accueil, à l'exception de la possibilité offerte à ces derniers d'être placés en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général (49), en raison de l'impossibilité d'être placé simultanément dans deux positions.

Par ailleurs, les statuts particuliers de la FPT incluent les fonctionnaires qui accèdent à un cadre d'emplois par détachement parmi les personnels soumis aux actions de formation obligatoires suivantes, pour des durées qui varient selon la catégorie hiérarchique (50) :

- formation de professionnalisation au premier emploi, dans les deux ans suivant la nomination,
- formation tout au long de la carrière, passé le délai de deux ans,
- en cas d'accès à un poste à responsabilité, formation dans les six mois suivant leur affectation.

Le fonctionnaire détaché dans un grade en qualité de stagiaire (sauf s'il accède au cadre d'emplois par promotion interne) est tenu également de suivre les actions de formation d'inté-

gration prévues par les statuts particuliers (51).

Enfin, le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF) prend en compte les périodes de détachement, quel que soit l'organisme d'accueil (52).

(47) Article 3 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT.

(48) Circulaire n°2157 du 11 mars 2008 du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique relative aux cumuls d'activités portant application de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des

Le fonctionnaire territorial détaché au sein de la fonction publique peut invoquer auprès de l'administration d'accueil les droits individuels à la formation qu'il a acquis avant le détachement. En cas de détachement au sein de la FPT, les collectivités d'origine et d'accueil peuvent, par convention, régler les modalités financières de règlement des jours acquis non utilisés (53).

Participation

Le fonctionnaire territorial détaché dans une collectivité territoriale a la qualité d'électeur et est éligible aux élections des représentants du personnel au comité technique rattaché à la collectivité d'accueil (54) ; il n'a plus ces qualités à l'égard du comité technique de sa collectivité d'origine.

Il est en revanche électeur et éligible pour les élections des représentants du personnel des CAP rattachées à chacune des collectivités d'origine et d'accueil. Ce principe de « double participation » connaît néanmoins des limites. En effet, lorsqu'un fonctionnaire est détaché afin d'accomplir un stage dans un grade, il ne dispose pas de droit à participation au titre de son emploi d'accueil. De plus, en cas de détachement prononcé en interne, ou lorsque la CAP est commune

fonctionnaires modifiée, notamment son article 25, et 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 industriels de l'Etat.

(49) Article 8 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

(50) Voir par exemple pour les adjoints administratifs le décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006.

(51) Article 6 du décret n°2008-512 du 28 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux et statuts particuliers.

(52) Article 34 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.

(53) Article 38 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

(54) Articles 8 et 11 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

aux collectivités d'origine et d'accueil, le fonctionnaire ne peut matériellement se présenter et voter que pour un seul scrutin (55).

Le fonctionnaire détaché peut, enfin, être désigné en qualité de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail rattaché à la collectivité d'accueil, dès lors qu'il est éligible aux élections des représentants au comité technique (56).

Les obligations professionnelles et la discipline

Selon l'article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le fonctionnaire détaché à l'intérieur de la fonction publique est soumis aux mêmes obligations que les membres du cadre d'emplois/corps d'accueil. En outre, quel que soit l'organisme de détachement, le fonctionnaire ne doit pas porter atteinte aux intérêts de son administration d'origine.

Pour rappel, les obligations des fonctionnaires sont définies aux articles 25 et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (interdiction de cumul, devoir d'information, secret professionnel, obéissance hiérarchique...) ou découlent de principes applicables au fonctionnement du service public (obligation de réserve, obligation de neutralité...).

Le fonctionnaire qui commet une faute dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, notamment en cas de manquement à l'une de ses obligations, s'expose à une sanction disciplinaire (57).

(55) Articles 8 et 11 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(56) Article 32 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT.

(57) Article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

(58) Article 11 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

La position de détachement emporte des conséquences concernant la procédure disciplinaire, telle qu'elle est définie par les textes.

Les dispositions particulières applicables à cette position permettent en outre, en cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, de mettre fin au détachement sans délai (58).

■ La procédure disciplinaire

Cas général

La situation particulière des fonctionnaires détachés, qui conservent un lien avec leur administration d'origine, tout en exerçant, la plupart du temps, des fonctions pour le compte d'un autre employeur suscite des interrogations concernant la procédure à suivre en cas de faute commise pendant le détachement, et notamment concernant l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire.

Selon l'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination* ». La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose quant à elle, en son article 89, que « *le pouvoir disciplinaire*

appartient à l'autorité territoriale après avis de la CAP siégeant en conseil de discipline ».

Il est bien établi que l'autorité territoriale d'origine est compétente pour engager une procédure disciplinaire et pour prononcer une sanction à l'encontre des fonctionnaires détachés, sans qu'elle soit obligée de mettre fin au détachement (59).

En revanche, la reconnaissance d'une compétence en la matière aux autorités administratives d'accueil suscite des interrogations, compte tenu de l'ambiguïté de la notion d'« *autorité investie du pouvoir de nomination* » et de la règle selon laquelle le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Par plusieurs arrêts, le juge administratif a considéré que le fonctionnaire détaché demeure assujéti aux règles disciplinaires applicables dans son cadre d'emplois d'origine et, qu'en cas de faute commise dans l'emploi d'accueil, il ne peut être révoqué que par l'autorité qui l'emploie à l'origine (voir l'extrait d'arrêt ci-dessous) (60).

Conseil d'Etat, 22 novembre 1968, req. n°64461 (extrait)

« Considérant que, d'après l'article 38 de cette ordonnance*, le fonctionnaire placé en position de détachement continue à bénéficier dans son corps d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite ; qu'il s'ensuit notamment qu'il demeure assujéti aux règles disciplinaires applicables dans son corps d'origine et qu'il ne peut être révoqué en cas de faute commise dans l'emploi de détachement que par l'autorité compétente pour prononcer des sanctions contre les membres de ce corps ;

* Ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le sieur X. a été détaché à compter du 1^{er} mars 1961 auprès de la chambre d'agriculture du Cher, et que le lien qui le rattachait à son corps d'origine n'a pas été rompu durant la période de ce détachement ; que, par suite, le président de la chambre d'agriculture du Cher n'était pas compétent pour prononcer sa révocation, comme il l'a fait par décision du 20 décembre 1962 ; que, dès lors, la Chambre d'agriculture du Cher n'est pas fondée à se plaindre que par le jugement attaqué, le tribunal administratif d'Orléans ait annulé cette révocation ».

(59) Conseil d'Etat, 8 juin 1962, ministre des Postes et des Télécommunications.

(60) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 mars 2004, n°00BX02946.

Dans un autre arrêt, le Conseil d'Etat a considéré comme illégale la sanction prononcée par une autorité territoriale à l'encontre d'un fonctionnaire qu'elle accueillait par détachement en raison de l'absence de consultation du conseil de discipline rattaché au cadre d'emplois d'origine de ce fonctionnaire (61).

Enfin, une circulaire applicable aux fonctionnaires de l'Etat détachés sans limitation de durée dans la FPT, dans le cadre des transferts de compétences opérés par la loi n°2004-809 du 13 août 2004 (62), laisse également entendre *a contrario* que l'autorité territoriale d'origine détient le pouvoir disciplinaire à l'égard des fonctionnaires détachés. En effet, elle précise que, par dérogation au droit commun, le pouvoir disciplinaire exercé vis-à-vis des fonctionnaires de l'Etat détachés sans limitation de durée dans la FPT est transféré aux autorités territoriales d'accueil.

Dans un guide consacré au régime disciplinaire des fonctionnaires de l'Etat, la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) préconise la solution suivante : « *En l'absence de disposition sur la procédure à suivre dans cette hypothèse, la solution la plus satisfaisante est la suivante : l'administration d'accueil met fin au détachement de l'agent et le remet à la disposition de son administration d'origine. Il appartient ensuite à l'administration d'origine d'apprécier l'opportunité d'une action disciplinaire* » (63).

Une partie de la doctrine (64) considère cependant, compte tenu de la rédaction des textes, que l'autorité administrative d'accueil dispose d'un pouvoir disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire

détaché, qui se limiterait aux sanctions les moins sévères de la liste prévue par la loi, qui ne requièrent pas l'avis du conseil de discipline, dès lors que le conseil de discipline rattaché au cadre d'emplois d'origine est seul compétent, selon la jurisprudence.

La reconnaissance d'une « double » compétence disciplinaire poserait la question de l'articulation entre les pouvoirs de l'administration d'origine et de celle d'accueil. En effet, la règle générale *non bis in idem* interdit de sanctionner deux fois une personne à raison des mêmes faits.

Dans un cas d'espèce de détachement d'un fonctionnaire territorial dans le secteur privé, la circonstance que l'entreprise d'accueil avait sanctionné le comportement d'un fonctionnaire détaché n'a pas été considéré comme rendant illégale la sanction de révocation prise également à l'encontre de celui-ci par l'administration d'origine (65).

Si la reconnaissance d'un pouvoir disciplinaire à l'autorité d'accueil n'est pas évidente, il est en revanche bien établi que celle-ci est compétente pour suspendre un fonctionnaire détaché, dès lors que les conditions sont remplies. Selon le juge, l'autorité territoriale d'accueil dispose du pouvoir de suspension, en application de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, compte tenu de l'objet de cette mesure qui tend à éloigner provisoirement un agent dont la présence pourrait nuire au bon fonctionnement du service (66).

L'administration d'origine peut également, au jour de la réintégration d'un fonctionnaire, le suspendre du fait de son comportement pendant la période de détachement, dès lors que les fautes qui lui sont reprochées présentent un caractère suffisant de gravité (67).

Cas particulier du fonctionnaire détaché dans un grade de la FPT en qualité de stagiaire

Les fonctionnaires détachés dans un grade territorial en qualité de stagiaire relèvent du régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires stagiaires, tel qu'il est fixé par l'article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

La circulaire du 2 décembre 1992 relative aux dispositions particulières applicables aux stagiaires précise que, parmi les sanctions susceptibles de leur être infligées, « *seule l'exclusion définitive du service met fin au détachement du fonctionnaire territorial stagiaire qui a, par ailleurs, la qualité de titulaire* ».

En outre, selon l'article 6 du décret, il peut être mis fin au détachement d'un stagiaire qui a commis une faute « *sans préjudice des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son égard dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine* » (68). Comme le précise la circulaire, pendant le stage ou à l'issue de celui-ci, le fonctionnaire qui a par ailleurs la qualité de titulaire peut être amené, notamment du fait de son comportement, à être remis à disposition de son employeur d'origine.

A ce sujet, une jurisprudence considère que le principe *non bis in idem*, interdisant la double sanction pour les mêmes faits, ne s'oppose pas à ce que l'autorité administrative d'origine sanctionne (et en l'occurrence, révoque) un fonctionnaire qu'elle employait à l'origine et qui, dans le cadre d'un détachement prononcé pour accomplir un stage, a été exclu définitivement du service par l'autorité administrative d'accueil (69).

(61) Conseil d'Etat, 25 octobre 1993, n°131726.

(62) Circulaire n°2006-42 du 7 juin 2006 relative au détachement sans limitation de durée de fonctionnaires de l'Etat en application de l'article 109 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 ; NOR : EQUI0611364C.

(63) La discipline dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP, édition La documentation française, 1998.

(64) Voir notamment *L'action disciplinaire dans les trois fonctions publiques* – 2^e édition, Pierre Bandet, Berger-Levrault, 1998.

(65) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 mars 2004, n°00BX02946.

(66) Conseil d'Etat, 29 janvier 1988, n°58152.

(67) Cour administrative d'appel de Nancy, 19 décembre 2002, n°97NC02091.

(68) Article 6 du n°92-1194 du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(69) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 novembre 2007, n°06BX00113.

■ Fin anticipée de détachement

L'autorité territoriale qui accueille un fonctionnaire détaché peut, en cas de faute grave commise par ce dernier dans l'exercice de ses fonctions, mettre un terme au détachement, sans être soumise au respect du préavis de trois mois normalement exigé en cas d'interruption de détachement (70). Le fonctionnaire est alors remis à la disposition de son employeur d'origine.

Les régimes de sécurité sociale et de retraite

Le régime de sécurité sociale couvre, pour les fonctionnaires territoriaux soumis au régime spécial (71), les risques maladie, maternité, décès et invalidité (72). La prise en charge de leur retraite est assurée par un autre régime spécial, géré par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL).

■ Régime de sécurité sociale

Le fonctionnaire territorial détaché étant soumis aux règles régissant son emploi d'accueil (73), il relève, en l'absence de disposition contraire, du régime de sécurité sociale correspondant à cet emploi. En cas de détachement prononcé dans le secteur privé, il est ainsi soumis aux dispositions du régime général fixées par le code de la sécurité sociale.

(70) Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

(71) Il s'agit de ceux qui occupent un ou plusieurs emplois pour une durée de travail supérieure ou égale à 28 heures hebdomadaires, à l'exception des professeurs d'enseignement artistique (12 heures d'enseignement) et des assistants d'enseignement artistique (15 heures d'enseignement).

(72) Article 1^{er} du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.

Par exception, le fonctionnaire territorial affilié à la CNRACL continue de relever du régime de sécurité sociale correspondant à sa situation d'origine lorsque le détachement intervient :

– auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public cité à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; les prestations mises à la charge de l'employeur par les dispositions relatives au régime spécial sont alors versées par la collectivité ou l'établissement d'accueil,

– pour exercer une fonction publique élective ou un mandat syndical ; les prestations incombent dans ce cas à la collectivité ou à l'établissement d'origine (74),

– auprès de la fonction publique de l'Etat (75).

■ Régime de retraite

Selon l'article 64 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire territorial détaché continue à bénéficier de ses droits à la retraite dans son cadre d'emplois d'origine.

CNRACL

Dès lors que le fonctionnaire territorial détaché continue d'acquérir des droits à pension CNRACL dans son cadre d'emplois d'origine, il ne peut ni relever du régime de retraite afférent à son emploi d'accueil, ni acquérir de droits au titre de ce régime.

En outre, pendant la période de détachement, il continue d'être affilié et d'acquérir des droits à pension CNRACL.

(73) Article 65 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(74) Article 2 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960.

(75) Article 2 du décret n°82-339 du 15 avril 1982 relatif au régime de sécurité sociale applicable aux fonctionnaires de l'Etat détachés sur un emploi permanent des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial et aux agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial détachés sur un emploi de fonctionnaire de l'Etat.

Ces principes connaissent des exceptions (76), notamment en cas de détachement auprès d'un organisme ou d'une administration implanté sur le territoire d'un Etat étranger, ou auprès d'un organisme international. Dans ce cas, le fonctionnaire n'est plus obligatoirement affilié à la CNRACL, sauf accord international contraire. La loi permet à l'intéressé de demander à continuer de cotiser à la CNRACL, tout en étant affilié à un régime de retraite au titre de son emploi d'accueil. Le fonctionnaire peut dans ce cas demander un remboursement des cotisations CNRACL, s'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension au titre de sa fonction de détachement (77).

Le régime des fonctionnaires détachés pour accomplir une fonction publique élective est également dérogatoire. En effet, ceux-ci continuent d'être affiliés à la CNRACL, tout en acquérant des droits à pension au titre de leur fonction d'accueil (78). Le régime de retraite des élus locaux, géré par l'Ircantec (79), prévoit en ce sens que leur affiliation à l'Ircantec est obligatoire, quand bien même ils seraient pendant la période affiliés à un régime spécial de retraite (80).

Le Conseil d'Etat a considéré, dans un cas d'espèce où le détachement faisait suite à l'externalisation d'un service public, qu'il est possible de décompter les fonctions occupées par un fonctionnaire détaché dans une entreprise privée comme des services classés en catégorie active, au sens de la réglementation CNRACL. En l'espèce, le fonctionnaire avait continué d'accomplir, pendant le détachement, les fonctions classées en catégorie active qu'il occupait pour le compte de la collectivité d'origine (81).

(76) Article 65 de la loi du 26 janvier 1984.

(77) Articles 65-1 et 65-2 de la loi du 26 janvier 1984.

(78) Article 65 de la loi du 26 janvier 1984.

(79) Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

(80) Pour plus de détails sur ce point, consulter le site internet de l'Ircantec.

(81) Conseil d'Etat, 17 décembre 2003, n°223360.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat considère que la collectivité d'origine est seule compétente pour se prononcer sur la demande d'un fonctionnaire de maintien en activité au-delà de la limite d'âge (82).

En contrepartie de la poursuite de l'acquisition de droits à pension CNRACL, des cotisations continuent d'être versées à la Caisse pendant le détachement, selon des modalités qui varient selon la fonction d'accueil :

- *Fonctionnaire détaché pour occuper un emploi ou une fonction ne relevant pas du régime CNRACL ou du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCM)*

La retenue à la charge de l'agent ainsi que la contribution à la charge de l'employeur sont prélevées sur le traitement correspondant au grade et à l'échelon atteints dans l'emploi d'origine (83).

Il appartient à la collectivité d'origine de verser les retenues et contributions à la CNRACL, en tenant compte des éventuels avancements d'échelon et revalorisations indiciaires. L'employeur d'accueil doit lui rembourser les montants qu'elle a versés (84).

En cas de détachement auprès d'un parlementaire, les contributions sont versées par le député ou le sénateur concerné.

- *Fonctionnaire détaché dans un emploi ouvrant des droits à pension CNRACL ou CPCM*

La retenue à la charge de l'agent et la contribution à la charge de l'employeur sont calculées et prélevées sur le traitement afférent au grade et à l'échelon de l'emploi d'accueil. Elles sont précomptées mensuellement et versées directement à la CNRACL par l'administration d'accueil, sans intervention de la collectivité d'origine (85). La mise en œuvre

des opérations de versement requiert que l'administration d'accueil, notamment si elle relève de l'Etat, soit immatriculée à la CNRACL.

- *Fonctionnaire détaché pour exercer une fonction publique élective ou un mandat syndical*

Aucune contribution n'est versée à la CNRACL (86). Le fonctionnaire, qui reste affilié à la caisse, continue d'être redevable du montant des retenues calculées par rapport au grade et à l'échelon qu'il a atteints dans son emploi d'origine.

RAFP

Le fonctionnaire territorial détaché continue d'acquérir des droits au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), que l'emploi d'accueil relève ou non du régime CNRACL ou du régime CPCM (87).

En cas de détachement prononcé dans un emploi relevant du régime CNRACL ou CPCM, les cotisations RAFP sont calculées et prélevées selon les modalités de droit commun. L'assiette correspond donc à l'ensemble des éléments de rémunération de toute nature, tels que définis par l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, que le fonctionnaire perçoit dans l'emploi d'accueil, à l'exclusion de ceux qui sont inclus dans l'assiette des cotisations CNRACL ou CPCM.

Si le détachement intervient dans un emploi n'ouvrant pas de droits à pension CNRACL ou du CPCM, l'assiette des cotisations est dérogatoire, tout comme le plafond de cotisations versées au RAFP. En effet, l'assiette correspond à la différence :

(85) Article 6 II du décret n°2007-173 du 7 février 2007 ; circulaire n°2175 du 12 décembre 2008 du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique relative aux fonctionnaires détachés - recouvrement des cotisations et contributions retraite des agents détachés - abrogation de la circulaire interministérielle FP7 n°2079-6c-04-2787 du 23 août 2004.

(86) Article 5 V du décret n°2007-173 du 7 février 2007.

(87) Article 4 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

– entre les éléments de rémunération définis par l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, perçus par le fonctionnaire au titre de l'emploi de détachement,

– et le traitement indiciaire correspondant au grade et à l'échelon atteints par l'intéressé dans son cadre d'emplois d'origine.

Le plafond de cette assiette de cotisation ne peut dans ce cas excéder 20 % du montant total du traitement indiciaire qu'aurait perçu le fonctionnaire dans l'année en cours en l'absence de détachement.

ATIACL

Pour rappel, l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) est versée par la CNRACL, par le biais d'un fonds, l'ATIACL, aux fonctionnaires territoriaux qui, à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, sont maintenus en activité tout en étant atteints d'une invalidité permanente partielle.

Le fonctionnaire territorial détaché acquiert des droits à l'ATI en cas d'invalidité contractée dans l'emploi d'accueil uniquement en cas de détachement prononcé :

- dans un emploi de titulaire d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public n'ayant pas le caractère industriel ou commercial,
- dans un emploi de l'Etat,
- pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, des fonctions publiques électives ou un mandat syndical (88).

Selon le Conseil d'Etat, un accident de travail survenu alors qu'un fonctionnaire est détaché auprès d'un organisme de droit privé ne lui permet pas d'acquérir des droits au titre de l'ATI car les conséquences d'un accident survenu auprès

(88) Article 13 du décret n°2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

(82) Conseil d'Etat, 3 juin 2013, n°354487.

(83) Pour plus de détails, se reporter au mémorandum consacré au recouvrement des cotisations retraite des fonctionnaires détachés, paru dans le numéro des IAJ du mois de septembre 2009.

(84) Article 6 II du décret n°2007-173 du 7 février 2007 relatif à la CNRACL.

d'un employeur privé doivent être prises en charge par le régime général de sécurité sociale, et non par la CNRACL (89).

Lorsque le fonctionnaire territorial est détaché dans un emploi ouvrant droit à pension CNRACL, l'administration d'accueil verse directement les cotisations ATIACL à la CNRACL (90). En cas de

détachement prononcé dans un emploi donnant lieu à pension du CPCM, l'Etat cotise au régime ATI du compte d'affectation spéciale « pensions » au titre du fonctionnaire accueilli (91).

Enfin, le fonctionnaire territorial détaché dans une administration des collectivités d'outre-mer ou de la Nouvelle-Calédonie

ou dans un Etat étranger, une organisation internationale, un organisme ou une entreprise privée relève en priorité du régime d'assurance afférent à son emploi d'accueil. S'il perçoit au titre de ce régime un montant d'allocation inférieur à celui de l'ATI, la CNRACL lui verse une allocation différentielle. ■

(89) Conseil d'Etat, 23 juin 1995, n°122818.

(90) Article 16 du décret n°2005-442 du 2 mai 2005.

(91) Circulaire n°2175 du 12 décembre 2008 précitée.



**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.

www.cig929394.ft

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

Envoi tardif des arrêts de maladie : le dispositif applicable

La nature des sanctions applicables en cas d'envoi tardif d'un arrêt de travail est précisée par un décret du 3 octobre 2014. La rémunération du fonctionnaire peut dorénavant être impactée en cas de récurrence.

Le fonctionnaire que la maladie dûment constatée empêche d'exercer ses fonctions est placé en congé de maladie ordinaire. Si l'octroi de ce congé, ainsi que son renouvellement, constituent un droit pour l'agent, il n'est pas sans emporter certaines obligations pour son bénéficiaire. Ce dernier doit en effet :

- adresser à l'autorité territoriale dont il relève un certificat d'arrêt de travail, dans un délai de quarante-huit heures ;
- se soumettre, le cas échéant, aux contre-visites diligentées par cette même autorité.

Jusqu'à récemment, seule cette dernière obligation emportait des conséquences en application des dispositions statutaires de la possibilité d'une sanction. L'article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif notamment au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux (1) prévoit en effet que l'agent qui se soustrait au

contrôle médical, dont le but est de vérifier le bien-fondé de l'arrêt, s'expose à une interruption du versement de sa rémunération.

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, en son article 57, 2° relatif au congé de maladie ordinaire, restait quant à elle muette sur la question des obligations du fonctionnaire sollicitant un tel congé. Son article 58 confiait néanmoins au pouvoir réglementaire le soin de déterminer les obligations auxquelles les fonctionnaires sont tenus de se soumettre, « *sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui leur avait été conservé* ».

Interrogé sur les conséquences du non respect du délai réglementaire de transmission des arrêts de maladie, le juge administratif avait eu l'occasion d'indiquer que les dispositions statutaires alors en vigueur n'autorisaient l'administration à procéder à une retenue sur le traitement que « *si l'agent a refusé de se soumettre à une contre-visite médicale ou s'il a refusé de répondre à l'injonction de reprendre ses fonctions en cas d'arrêt de travail jugé injustifié par le médecin*

agréé » (tribunal administratif de Rouen, 20 septembre 2011, req. n°0900867). Toutefois, dans le même cas d'espèce, il avait admis la possibilité d'infliger une sanction disciplinaire au fonctionnaire en raison de ses absences répétées et injustifiées, dès lors qu'aucun justificatif n'avait été transmis dans le délai prescrit et qu'aucune circonstance particulière n'était invoquée pour justifier ce retard.

Dans de précédentes affaires, le Conseil d'Etat avait validé le principe d'une retenue sur le traitement de fonctionnaires n'ayant pas transmis de certificat médical dans les conditions réglementaires, mais il apparaît que c'est l'absence injustifiée de l'agent sur une période déterminée qui avait fondé une retenue pour absence de service fait (2) (Conseil d'Etat, 31 mars 1989, req. n°70831 ; Conseil d'Etat, 8 avril 1998, req. n°132026).

S'agissant du congé de maladie ordinaire, il pourra être utile de se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* de novembre 2013 sur le régime de ce congé, et à celui de janvier 2014 concernant le contrôle médical pendant un congé de maladie ordinaire.

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

(2) Aux termes de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les fonctionnaires n'ont droit au paiement de leur rémunération qu'après service fait.

Les fonctionnaires étaient donc bien soumis à une obligation de transmission des arrêts de maladie dans un délai déterminé, cette dernière n'étant toutefois assortie d'aucune sanction législative ou réglementaire : l'envoi tardif d'un justificatif ne pouvait fonder en lui-même une retenue sur la rémunération.

La loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 a remédié à l'absence de moyens de coercition de l'administration. Son article 126 IV a en effet complété l'article 57, 2° de la loi du 26 janvier 1984 pour prévoir que le bénéfice du congé de maladie ordinaire serait désormais subordonné à la transmission par le fonctionnaire, à son administration, de l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé, dans un délai et selon les sanctions précisés par voie réglementaire.

L'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif était en conséquence différée à la date de publication de dispositions réglementaires d'application, ou, au plus tard, au 1^{er} juillet 2014. La parution de ces mesures au *Journal officiel* est toutefois intervenue au-delà de cette date ; le décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires entre en vigueur le 6 octobre 2014 (3).

Il prévoit pour chaque versant de la fonction publique un durcissement de la procédure d'octroi des congés de maladie. Pour la fonction publique territoriale, l'article 15 du décret du 30 juillet 1987 fait l'objet d'une réécriture. Il comporte des précisions supplémentaires quant au contenu et à l'envoi du certificat d'arrêt de travail et prévoit les conditions dans lesquelles une sanction, consistant en une retenue sur la rémunération du fonctionnaire « retardataire », est opérée.

(3) Publié au *Journal officiel* du 5 octobre 2014.

(4) On rappellera en outre qu'à l'expiration d'une période de six mois consécutifs de congé de maladie, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir.

(5) Concernant le régime général de sécurité sociale, l'article R. 321-2 du code de la sécurité

Art. 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (extraits)

« Le fonctionnaire en activité a droit : [...] 2° À des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Le bénéfice de ces dispositions est subordonné à la transmission par le fonctionnaire, à son administration, de l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé de maladie, dans un délai et selon les sanctions prévus en application de l'article 58 ».

Cette réforme transpose à la fonction publique un dispositif déjà en vigueur pour les assurés du régime général de sécurité sociale. Elle vise à raccourcir les délais de transmission des arrêts de maladie afin de renforcer les contrôles de l'employeur. Selon l'exposé des motifs du projet de loi de finances pour 2014, le caractère non contraignant de la transmission des arrêts de travail dans un délai de quarante-huit heures limitait en pratique la possibilité de diligenter des contrôles avant que les arrêts ne soient échus.

■ L'obligation de transmettre un avis d'interruption de travail

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire doit fournir un avis d'interruption de travail. L'article 15 du décret du 30 juillet 1987 précise désormais que cet avis doit indiquer, d'après les prescriptions d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme, la durée probable de l'incapacité de travail. Les demandes de renouvellement du congé initialement accordé répondent aux mêmes conditions (4).

sociale prévoit que l'assuré doit envoyer l'avis d'interruption de travail à la caisse primaire d'assurance maladie dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail. Une réponse ministérielle a précisé que le point de départ du délai est fixé pour les assurés du régime général à la date de l'arrêt de travail prescrit par le médecin (question écrite

Le fonctionnaire est tenu d'adresser ce certificat à l'autorité territoriale dont il relève dans un délai de quarante-huit heures. Le délai court à compter de son établissement (5).

Il convient de rappeler que le fait d'avertir par téléphone sa hiérarchie de ses absences ne dispense pas l'agent de l'envoi du certificat dans le délai prescrit (6).

■ La nature de la sanction

Le décret du 3 octobre 2014 prévoit les modalités selon lesquelles l'envoi d'un certificat médical au-delà du délai imparti peut être sanctionné. En l'occurrence, il s'agit d'une mesure d'ordre pécuniaire, mais qui ne s'applique qu'au second envoi tardif dans une période déterminée.

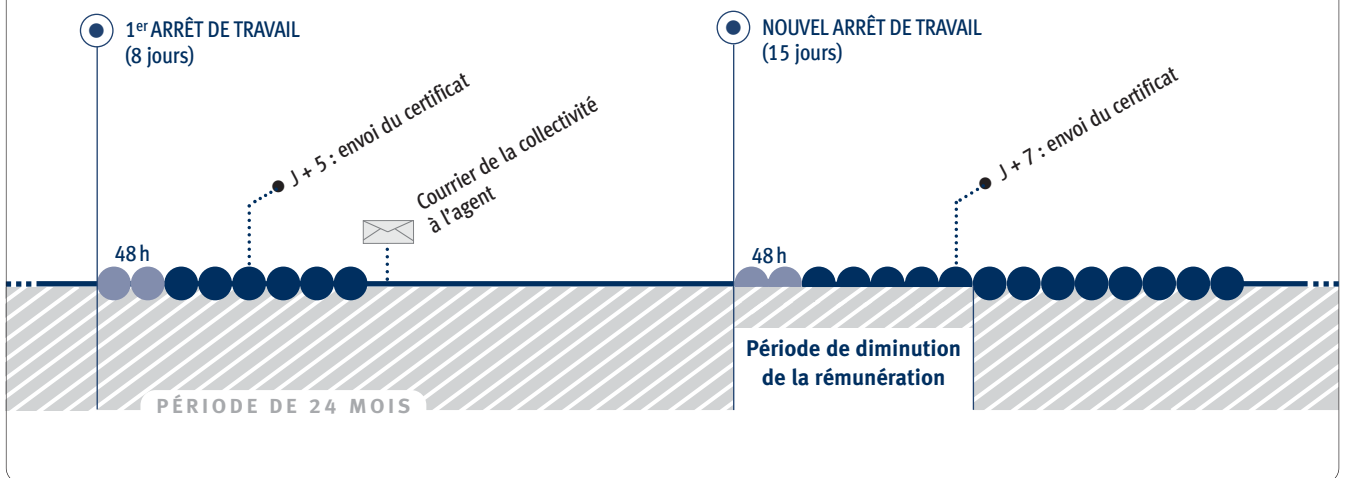
Au premier envoi tardif, l'agent ne reçoit qu'un « avertissement »

En effet, lors du premier retard, l'autorité territoriale informe le fonctionnaire, par courrier, du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail considéré.

n°20969 du 22 déc. 2005, *J.O. Sénat* du 7 sept. 2006).

(6) Voir notamment l'arrêt du tribunal administratif de Rouen du 20 septembre 2011 précité.

Exemple



En cas de nouvel envoi tardif dans cette période de deux ans, l'employeur applique une sanction. Si la loi du 26 janvier 1984 utilise le terme de sanction, il ne s'agit pas pour autant d'une sanction au sens disciplinaire. En effet, cette mesure ne figure pas parmi les sanctions disciplinaires énumérées de façon exhaustive par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 et l'autorité territoriale n'a aucune liberté d'appréciation de la mesure qu'elle est tenue d'appliquer. Cette dernière correspond à une diminution de moitié du montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale.

On pourra relever que la première de ces dates est aisément établie au vu du certificat lui-même. S'agissant de la date d'envoi par le fonctionnaire, le pli étant en règle générale adressé par courrier simple, l'administration pourra s'appuyer sur le cachet de la poste, celui-ci « faisant foi ».

La rémunération frappée d'une réduction de moitié comprend le traitement indiciaire brut et, sauf exceptions, les primes et indemnités perçues par l'agent.

Sont au contraire exclus de l'assiette de la rémunération qui fait l'objet d'une

diminution, et sont donc maintenus en totalité à l'agent :

- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les avantages en nature,
- la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements domicile-travail.

Concernant le régime indemnitaire, l'article 15 du décret du 30 juillet 1987 écarte de manière dérogatoire certaines primes et indemnités du champ d'application de la sanction (voir l'encadré page suivante). Parmi les exceptions, figurent notamment les primes et indemnités :

- ayant le caractère de remboursement de frais,
- liées au changement de résidence ou à la primo-affectation,
- liées à l'organisation du travail,
- la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir,
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique.

Il convient de préciser que la même liste d'exceptions est prévue pour les trois fonctions publiques ; ceci peut expliquer

que certaines des exceptions énumérées correspondent à des primes et indemnités non applicables dans la fonction publique territoriale (par exemple les primes liées aux restructurations). Des précisions s'avèreraient utiles afin de cibler clairement les éléments du régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux concernés par la mesure.

L'article 15 du décret du 30 juillet 1987 ne précise pas si la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est maintenue à l'agent ou si elle suit le sort du traitement indiciaire qui est réduit de moitié. Il est néanmoins rappelé que l'article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 (7) pose de manière générale le principe selon lequel le bénéfice de la NBI est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée des congés de maladie ordinaire.

Par ailleurs, deux observations complémentaires peuvent être formulées.

Tout d'abord, lors du calcul de la réduction du montant de la rémunération du fonctionnaire, il est tenu compte de la délibération de la collectivité ou de l'éta-

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

blissement fixant les modalités de mise en œuvre de son régime indemnitaire. En effet, dans le cadre fixé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, l'organe délibérant détermine le régime applicable à ses agents et, notamment, le sort des primes et indemnités pour lesquelles il dispose d'un pouvoir de modulation en cas d'absence liée à un congé de maladie (8). Dans certains cas, le fonctionnaire peut déjà être privé de certaines primes et indemnités pendant un congé de maladie.

Ensuite, il apparaît que la mesure de réduction de la rémunération pour non respect des délais d'envoi des arrêtés maladie peut correspondre à une période où l'agent ne bénéficie que du demi-traitement au titre de son congé. En effet, les droits à congés de maladie ordinaire permettent au fonctionnaire de conserver l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois, puis celui-ci est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. L'application des dispositions réglementaires semble devoir conduire à appliquer la réduction à ce demi-traitement.

■ Les exceptions

Dans certaines situations, le retard pris dans l'envoi du certificat d'arrêt de travail est valablement justifié, auquel cas

Lorsque le retard est justifié, le fonctionnaire ne subit aucune réduction de sa rémunération

aucune sanction ne doit être appliquée. Ainsi, la rémunération du fonctionnaire n'est pas diminuée s'il justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

telle que la réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

(8) Se reporter pour plus de précisions au numéro des IAJ d'août 2006 relatif à la modulation individuelle du régime indemnitaire, et à celui de novembre 2013 relatif au congé de maladie ordinaire.

■ Le dispositif applicable aux assurés relevant du régime général

Certains agents territoriaux relèvent du dispositif prévu par le régime général de sécurité sociale auquel ils sont affiliés. Il s'agit pour mémoire des agents non titulaires et des fonctionnaires à temps non complet dont la durée de service est inférieure aux seuils d'affiliation

fixés par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Le décret du 3 octobre 2014, qui instaure la possibilité d'une sanction en cas d'envoi tardif des certificats d'arrêtés de travail pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, s'inspire largement des dispositions prévues par le code de la sécurité sociale.

Article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

Pour obtenir un congé de maladie ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale dont il relève, dans un délai de quarante-huit heures suivant son établissement, un avis d'interruption de travail. Cet avis indique, d'après les prescriptions d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme, la durée probable de l'incapacité de travail.

En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà du délai prévu à l'alinéa précédent, l'autorité territoriale informe par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail considéré.

En cas de nouvel envoi tardif dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale est réduit de moitié.

Cette réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

La rémunération à prendre en compte au troisième alinéa comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception de celles énumérées ci-après :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 3° Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- 4° Les avantages en nature ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- 6° La part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;
- 7° Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- 8° Le supplément familial de traitement ;
- 9° L'indemnité de résidence ;
- 10° La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

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

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

Celui-ci prévoit en effet les conditions dans lesquelles l'assuré doit déclarer à la caisse primaire d'assurance maladie son interruption de travail en vue de bénéficier des indemnités journalières (9).

L'assuré doit adresser dans un délai de deux jours suivant la date d'interruption de travail un certificat indiquant, d'après les prescriptions du médecin, la durée probable de l'incapacité de travail (10). En cas d'envoi au-delà du délai imparti, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré (11).

En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

S'agissant des agents non titulaires de la fonction publique territoriale, l'article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précise que lorsqu'en application du code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement maintenu par la collectivité (en vertu de l'article 7 du même décret) est lui-même réduit à

due concurrence de la diminution pratiquée. Le nouveau dispositif prévu par le décret du 3 octobre 2014 ne leur est pas applicable.

Quant aux fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général de sécurité sociale, l'article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (12) leur rend applicable le premier alinéa de l'article 57, 2° de la loi du 26 janvier 1984 (voir p. 17). Ils bénéficient donc des congés de maladie ordinaire dans les mêmes conditions que ceux affiliés au régime spécial : ils sont soumis aux mêmes obligations de transmission des arrêts de travail dans un délai de quarante-huit heures, sous peine des mêmes sanctions. ■

(9) Articles L. 321-2, R. 321-2 et D. 323-2 du code de la sécurité sociale.

(10) Les agents relevant du régime général adressent les deux premiers volets du certificat d'arrêt de travail à la caisse primaire d'assurance maladie, et le dernier volet à l'employeur.

(11) En cas de prolongation de l'arrêt de travail initial, la même formalité doit, sous peine des mêmes sanctions, être observée dans les deux jours suivant la prescription de prolongation.

(12) Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

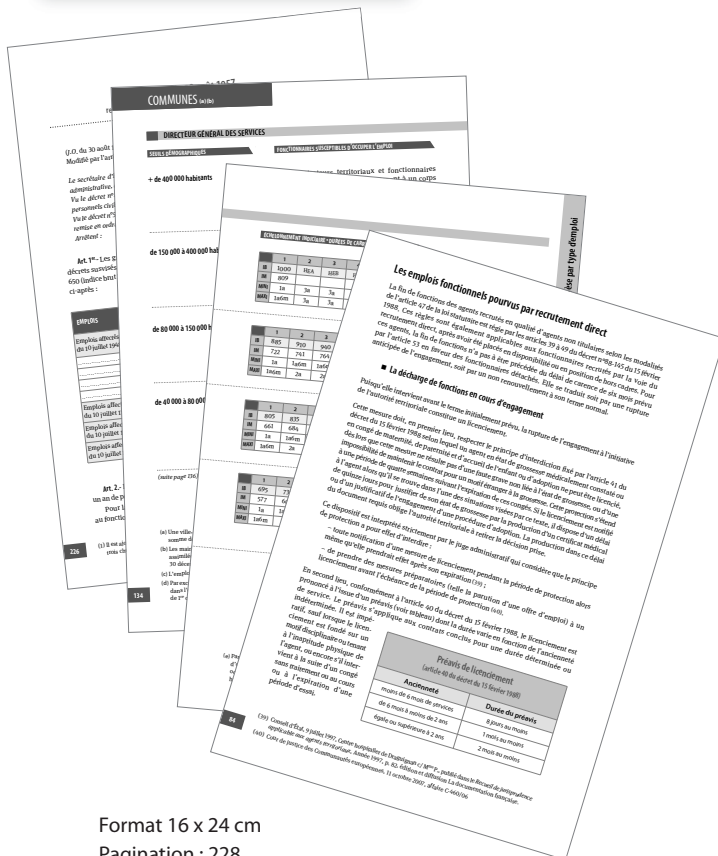


Le présent ouvrage propose, à l'occasion des élections municipales de 2014, une nouvelle version actualisée du guide pratique relatif aux emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale qui avait été publié une première fois en 2008.

Les fonctionnaires occupant ces emplois fonctionnels de direction sont placés dans une relation de proximité avec les élus locaux, dont dépendent en effet étroitement leur nomination et leur maintien en fonction.

Ce guide présente une analyse d'ensemble du régime statutaire de ces emplois, 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. Il s'accompagne également de la reproduction des textes et de la jurisprudence applicables, ainsi que de tableaux et schémas explicatifs ou de synthèse.

Il s'adresse donc à la fois aux praticiens du droit de la fonction publique territoriale (directions des ressources humaines, juristes, services de l'État chargés du contrôle de légalité, organisations syndicales...) mais aussi aux agents concernés, qu'ils occupent ou envisagent d'occuper un emploi fonctionnel de direction.



Au sommaire :

ANALYSES

- La nature des emplois
- Le régime juridique
- Les conditions de recrutement
- La situation de l'agent
- La fin des fonctions
- La prise en charge
- Le congé spécial

ANNEXES

- Fiches de synthèse par type d'emploi (carrière et rémunération)
- Classement des emplois par type de grille indiciaire
- Textes relatifs aux emplois fonctionnels

Format 16 x 24 cm
 Pagination : 228
 ISBN 978-2-11-009607-4
 Prix : 24 euros
 Diffusion : DILA
 La documentation Française
 tél. 01 40 15 70 10
 www.ladocumentationfrancaise.fr

Transfert de personnel à un EPCI : fonctionnaire en congé de maladie

Conseil d'État, 10 octobre 2014
req. n°369533

Le fonctionnaire territorial affecté dans un service ou une partie de service communal dont les compétences sont transférées à un EPCI, et qui se trouve placé en congé de maladie à la date du transfert, doit être considéré comme exerçant en totalité ses fonctions dans le service ou la partie de service transféré. L'interruption de son activité du fait de son congé de maladie ne fait pas obstacle à son transfert à l'établissement intercommunal, auquel il appartient de prendre en charge le versement de son traitement et, le cas échéant, de pourvoir à son reclassement en cas d'inaptitude temporaire ou définitive.

Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales : *“ I - Le transfert de compétences d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre. Toutefois, dans le cadre d'une bonne organisation des services, une commune peut conserver tout ou partie du service concerné par le transfert de compétences, à raison du caractère partiel de ce dernier. / Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré en application de l'alinéa précédent sont transférés dans l'établissement public de coopération intercommunale. Ils relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. (...) / Le transfert peut être proposé aux fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré. (...) / Les agents transférés en vertu des alinéas précédents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. (...) ”* ;

Considérant qu'aux termes des dispositions du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : *“ Le fonctionnaire en activité a droit : (...) / 2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants (...). / Toutefois, si la maladie provient... d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite (...) ”* ;

Considérant que le fonctionnaire territorial affecté dans un service ou une partie de service chargé de la mise en œuvre de compétences transférées d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale et bénéficiaire d'un congé de maladie à la date du transfert de compétences doit être regardé, pour l'application des dispositions précitées de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, comme remplissant en totalité ses fonctions dans le service ou la partie de service concerné par le transfert de compétences, nonobstant l'interruption d'activité qui résulte de son congé légal ; que, dans cette hypothèse, l'établissement public verse au fonctionnaire son traitement dans les conditions prévues par les dispositions précitées du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et, le cas échéant, pourvoit à son reclassement en cas d'inaptitude temporaire ou définitive consécutive à l'accident de service qui a justifié le placement en congé de maladie ;

Considérant qu'ainsi, en jugeant qu'un fonctionnaire d'une collectivité territoriale en congé de maladie pour accident de service ne pouvait faire l'objet d'un transfert au sein d'un établissement public de coopération intercommunale et devait être conservé dans les effectifs de cette collectivité jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service, le tribunal administratif d'Amiens a commis une erreur de droit ; qu'il résulte de ce qui précède que la commune de Creil est fondée à demander l'annulation du jugement attaqué ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Par cet arrêt, qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'Etat poursuit la clarification des règles relatives à la situation des personnels concernés par des transferts de compétences dans le cadre de l'intercommunalité, et précise ici le régime applicable au fonctionnaire communal en arrêt de travail pour cause de congé maladie lors du transfert de son service d'affectation à l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI).

A l'origine de cette décision, un agent communal a été placé, jusqu'au 30 janvier 2011, en congé de maladie à la suite d'un accident de service. Entre-temps, par délibération du 13 décembre 2010, la commune a décidé de transférer le service auquel il appartenait à la communauté d'agglomération. Par arrêté du 17 décembre 2010, l'autorité territoriale a en conséquence procédé au transfert de cet agent en congé de maladie à l'établissement public et l'a radié des

cadres de la commune à compter du 1^{er} janvier 2011. L'intéressé a demandé au tribunal administratif d'annuler cette décision ; celui-ci ayant fait droit à sa requête, la commune s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat.

Pour rappel, lorsqu'une commune transfère des compétences à un EPCI, l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) pose le principe selon lequel un tel transfert « entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre », sauf motifs liés à une bonne organisation du service communal lorsque les compétences ne sont que partiellement transférées. Les fonctionnaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans le service ou la partie de service transféré sont eux-mêmes transférés de plein droit dans l'EPCI et relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

En revanche, dans le cas des fonctionnaires exerçant seulement pour partie dans un service ou une partie de service transféré, le transfert n'est pas automatique mais peut être proposé. En cas de refus, ils sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel et pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou la partie de service transféré, du président de l'organe délibérant de l'EPCI.

Au regard de ces principes, se pose la question de la situation du fonctionnaire en congé de maladie pour accident de service lorsqu'intervient le transfert de compétences, l'article 57 2^o de la loi du 26 janvier 1984 disposant que le fonctionnaire est alors placé en congé de maladie par l'autorité territoriale, qui le rémunère à plein traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre ses fonctions ou jusqu'à sa mise à la retraite.

Le tribunal administratif a annulé l'arrêté de transfert au motif que le fonctionnaire en congé de maladie pour accident de service, bien qu'en position statutaire d'activité, n'exerce pas effectivement ses fonctions et ne peut donc être transféré au sein d'une autre collectivité avant

l'expiration des droits nés de l'accident de service. Il a estimé que la commune avait l'obligation de garder le requérant dans ses effectifs jusqu'à expiration de ses droits à congé pour accident de service, nonobstant le transfert de l'ensemble du service à l'EPCI, de prendre en charge les honoraires médicaux et frais directement imputables à l'accident de service et, en cas d'inaptitude temporaire ou définitive, de procéder à son reclassement.

Le tribunal s'est notamment appuyé sur le fait que l'agent avait été reconnu temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions et qu'un avis médical avait conclu à la nécessité de le reclasser.

Le Conseil d'Etat invalide cette interprétation. Dans son arrêt du 10 octobre 2014, il juge plus largement, dans un considérant de principe :

- que le fonctionnaire affecté dans un service ou une partie de service chargé de la mise en œuvre de compétences transférées d'une commune à un EPCI, qui bénéficie d'un congé de maladie à la date du transfert de compétences, doit être regardé, pour l'application des dispositions précitées du CGCT relatives au transfert de personnel, comme remplissant en totalité ses fonctions dans le service ou la partie de service transféré, bien que son activité soit interrompue en raison de ses droits à congés,
- que le congé de maladie ne fait donc pas obstacle à son transfert.

En conséquence, il revient à l'établissement public d'accueil de verser à l'agent son traitement dans les conditions prévues par la loi statutaire et, si nécessaire, d'assurer son reclassement en cas d'inaptitude temporaire ou définitive consécutive à l'accident de service qui a justifié son placement en congé de maladie.

La Haute assemblée annule, pour erreur de droit, le jugement du tribunal administratif et, réglant l'affaire au fond en application de l'article L. 821-2 du code de justice administrative, confirme la légalité de l'arrêté de transfert.

Le transfert de compétences emporte ainsi, en vertu de la loi, substitution de plein droit de la structure intercommunale à la collectivité d'origine pour la gestion des personnels affectés dans les services transférés.

L'EPCI n'a donc d'autre choix que de placer l'agent en congé maladie pour accident de service et de lui verser la rémunération correspondante, quand bien même l'accident a eu lieu au sein des services de la commune. On peut toutefois s'interroger sur la possibilité pour l'établissement intercommunal de demander le remboursement des sommes concernées, par une action récursoire, à l'employeur d'origine. Ce principe a été admis par le Conseil d'Etat à propos de la rechute d'un accident de service

survenue alors que l'agent avait été muté dans une nouvelle collectivité (1) et une réponse parlementaire récente estime qu'une procédure identique peut être mise en œuvre en cas de transfert dans le cadre de l'intercommunalité (voir encadré ci-dessous).

L'action récursoire vise à faire peser la charge financière sur l'employeur d'origine. Eu égard à son objet, si elle peut être engagée par l'EPCI en cas de rechute de l'agent transféré par une commune au service de laquelle s'est produit l'accident de service, il paraîtrait logique, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, qu'elle puisse aussi l'être lorsque l'établissement public fait se poursuivre le congé initialement accordé par la commune. ■

(1) Conseil d'Etat, 28 novembre 2011, req. n°336635. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* de février 2012.

Réponse à la question écrite n°49125 de M. Edouard Philippe (Journal officiel (A. N.) du 22 juillet 2014)

« Conformément à l'article 57 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire victime d'un accident de service « conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la date de radiation des cadres pour mise à la retraite ». En cas de rechute auprès d'un employeur autre que celui auprès duquel a eu lieu l'accident de service, la charge financière de la réparation incombe à l'employeur d'origine, même si l'agent n'a plus aucun lien avec lui (question écrite n° 22535 du 27 août 1992 - Sénat). Ce

principe a été confirmé par le Conseil d'Etat dans un arrêt du 28 novembre 2011 (req. n° 336635). En effet, la Haute juridiction administrative considère que « la collectivité au service de laquelle se trouvait l'agent lors de l'accident de service doit supporter les conséquences financières de la rechute consécutive à cet accident, alors même que cette rechute est survenue alors qu'il était au service d'une nouvelle collectivité ». Cependant, en vertu de ce même arrêt, la collectivité qui l'emploie, tenue de verser à son agent les traitements qui lui sont dus, est fondée à demander à la collectivité qui l'employait à la date de l'accident, par une action récursoire, le remboursement des traitements qu'elle lui a versés consécutivement à sa rechute. En vertu de l'article

L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, le transfert des compétences de la commune vers l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) s'accompagne du transfert des agents concourant à leur exercice. Les agents transférés n'ont plus de lien avec la commune ayant prononcé l'imputabilité mais relèvent de l'EPCI. Même si la procédure de mutation diffère de celle du transfert, l'issue est identique puisqu'elles se concluent toutes les deux par un changement d'employeur. Dans la mesure où ce n'est pas l'autorité ayant prononcé l'imputabilité qui est transférée mais une partie de ses compétences, elle reste responsable de l'accident et de la rechute en découlant. En conséquence, une distinction entre le transfert et la mutation ne peut se justifier en matière d'action récursoire que l'EPCI est fondé à engager envers la commune auprès de laquelle s'est produit l'accident de service ».

La notion d'« ancienneté de services publics » valable pour la promotion interne

Conseil d'État, 1^{er} octobre 2014
req. n°363482

Une condition d'ancienneté de services publics requise pour l'accès à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne peut permettre, eu égard à l'objet de cette voie de recrutement, la prise en compte de toutes les périodes accomplies en qualité d'agent d'un service public administratif, y compris dans le cadre de contrats relevant du droit privé, sauf dispositions contraires du statut particulier.

Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article 35 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : *“ En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 29, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une ou l'autre des modalités ci-après (...) 2° Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ”* ; que l'article 20 du décret du 21 septembre 1990, en vigueur à la date de la décision attaquée, prévoit plusieurs modes de recrutement des secrétaires médicaux de classe normale dont, en vertu de son 3° *“(…) dans la limite du tiers du nombre de nominations prononcées au titre du présent article et des détachements prononcés dans les conditions fixées à l'article 40 du présent décret, par inscription sur une liste d'aptitude établie dans chaque établissement après avis de la commission administrative paritaire compétente. Peuvent être inscrits sur cette liste les adjoints administratifs hospitaliers et les permanenciers auxiliaires de régulation médicale des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée justifiant de neuf années de services publics (...) ”* ;

Considérant qu'eu égard à l'objet de ces dispositions qui, ainsi que le précise l'article 35 de la loi du 9 janvier 1986, est de favoriser la promotion du personnel

appartenant déjà à l'administration, la condition d'ancienneté de services publics qu'elles fixent doit s'entendre comme visant les personnes ayant servi pendant au moins neuf ans en qualité d'agent d'un service public administratif, y compris celles qui y ont été employées, pendant tout ou partie de cette période, dans le cadre de contrats relevant du droit privé en vertu de dispositions législatives particulières ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M^{me} M. a été recrutée par le centre hospitalier de Brignoles le 25 mars 1996 dans le cadre d'un contrat « emploi solidarité » de six mois qui a été renouvelé à plusieurs reprises et en vertu duquel elle exerçait en qualité d'agent au sein de ce service public administratif ; qu'elle a ensuite été employée dans le cadre d'un contrat « emploi consolidé » à compter du 29 mars 1999, avant d'être recrutée en qualité d'agent contractuel de droit public à compter du 22 avril 2003 puis titularisée à compter du 14 décembre 2005 ; qu'ainsi, et alors même que les contrats « emploi solidarité » et « emploi consolidé » étaient qualifiés de contrats de droit privé par les dispositions législatives qui leur étaient applicables, l'intéressée justifiait, à la date de la décision attaquée, de neuf années de services publics au sens des dispositions précitées du 3^o de l'article 20 du décret du 21 septembre 1990 ; que, dès lors, en refusant son intégration dans le corps des secrétaires médicaux au seul motif qu'elle n'avait pas été admise à l'un des concours d'accès prévus par les 1^o et 2^o de l'article 20 du décret du 21 septembre 1990, sans se prononcer sur la possibilité de l'inscrire sur la liste d'aptitude prévue par le 3^o du même article, le directeur du centre hospitalier de Brignoles a méconnu ces dispositions ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M^{me} M. est fondée à demander l'annulation de la décision du 21 mars 2008 du directeur du centre hospitalier de Brignoles refusant de la nommer dans le corps des secrétaires médicaux. »

RAPPELS ET COMMENTAIRES

La décision ci-dessus reproduite a trait à la condition d'ancienneté de services requise en matière de promotion interne, notion souvent difficile à appréhender tant les rédactions des statuts particuliers peuvent différer. Plus précisément, le Conseil d'Etat délivre ici une interprétation élargie de la notion d'ancienneté de services publics qui permet d'y inclure des services accomplis pour le compte d'une personne publique dans le cadre de contrats de droit privé, sous certaines réserves. L'importance du principe ainsi posé justifie d'ailleurs la publication de cet arrêt au *Recueil Lebon*.

L'objet même de la promotion interne, sur lequel s'est appuyée la Haute assemblée dans l'arrêt du 1^{er} octobre 2014, doit tout d'abord être rappelé. Ce mode d'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur, dérogatoire au principe du recrutement par concours, a pour but de favoriser la promotion du « *personnel appartenant déjà à l'administration* », comme le précise l'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce dispositif est en effet réservé aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires internationaux relevant d'une organisation internationale intergouvernementale.

A cela, il convient d'ajouter que les fonctionnaires détachés dans un cadre d'emplois territorial bénéficient depuis récemment des mêmes droits à promotion que les membres du cadre d'emplois d'accueil (1).

Ce mode de promotion tend ainsi à valoriser l'expérience professionnelle acquise. Il est d'ailleurs rappelé que l'inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne au choix repose sur l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Concernant les modalités d'accès à chacun des cadres d'emplois ouverts selon cette voie, les statuts particuliers fixent une proportion de postes accessibles par promotion interne, que l'on qualifie habituellement de quotas, et les conditions requises des candidats. L'inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne, soit après un examen professionnel, soit au choix après avis de la commission administrative paritaire, est en effet subordonnée à un certain nombre de conditions statutaires que le fonctionnaire doit remplir au préalable (2).

Le plus souvent, les statuts particuliers exigent que les candidats relèvent d'un cadre d'emplois déterminé, voire d'un grade donné ; dans des cas plus limités, ils exigent également qu'ils aient atteint un certain âge. En outre, ils requièrent de la part des fonctionnaires des conditions d'ancienneté, qui se traduisent par l'atteinte d'un certain échelon, l'exercice de fonctions particulières pendant un temps donné ou encore l'exigence d'une durée de services exprimée, selon les statuts particuliers, en une certaine durée de « services effectifs » ou de « services publics ».

S'agissant de ces dernières notions, en l'absence de définition législative ou réglementaire, il convient de s'appuyer sur les éléments de précisions apportés par le juge administratif, et par quelques circulaires.

Tout d'abord, concernant la notion de services effectifs, il est rappelé qu'elle

correspond aux périodes durant lesquelles l'agent a effectivement exercé ses fonctions, ou est considéré comme tel. Est en premier lieu concernée la position d'activité du fonctionnaire, ainsi définie par l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984 : « l'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade ». Il peut s'agir de l'ensemble des situations correspondant à la position d'activité, comme par exemple les périodes de congés prévus par l'article 57 de la loi statutaire ou les services accomplis pendant une période de mise à disposition. Peuvent aussi s'ajouter, lorsque les statuts particuliers le prévoient et dans les conditions qu'ils fixent alors, les services accomplis en détachement. D'autres services peuvent également être pris en compte comme des services effectifs en vertu de dispositions d'assimilation (notamment lors de la constitution initiale d'un cadre d'emplois ou lors de l'intégration dans un cadre d'emplois après détachement dans celui-ci).

Lorsque les statuts particuliers requièrent une durée de services effectifs dans un cadre d'emplois, un grade, ou encore en position d'activité ou de détachement, il s'agit alors nécessairement de services accomplis en qualité de fonctionnaire (3). En revanche, le juge administratif a considéré qu'à défaut de disposition expresse en sens contraire, la notion de services effectifs peut inclure ceux accomplis en qualité d'agent non titulaire. Dans une affaire relative à l'accès à un examen professionnel au titre de la promotion interne, il a ainsi indiqué qu'une condition de durée de services effectifs accomplis dans un emploi déterminé doit être interprétée comme incluant ceux qui ont été accomplis en qualité d'agent non titulaire, en l'absence de disposition plus restrictive du statut particulier (4). Une position similaire avait précédemment été adoptée pour l'inscription à un concours interne (5).

Quant à la notion d'ancienneté de services publics, sur laquelle porte l'arrêt ici commenté, elle concerne la qualité en laquelle les services ont été accomplis.

- (1) Article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.
- (2) Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie ladite liste (art. 21 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la FPT).
- (3) Sur la notion de services effectifs dans un corps, se reporter à la circulaire FP/6 n°1763 du 4 février 1991 du ministère de la fonction publique et des réformes administratives. Celle-ci peut être complétée par les apports de l'arrêt du 5 juin 2013 (req. n°364152) du Conseil d'Etat concernant la notion de services effectifs accomplis dans un grade en position d'activité ou de détachement (commenté dans le numéro des *IAJ* de juillet 2013).
- (4) Conseil d'Etat, 23 décembre 2010, req. n°325144 (commenté dans le numéro des *IAJ* de mars 2011).
- (5) Dans cette affaire, l'inscription à un concours interne était ouverte aux fonctionnaires qui justifiaient d'une certaine durée de services effectifs dans un service administratif territorial ou un établissement public administratif. Le juge a considéré qu'à défaut de disposition expresse en sens contraire, la notion de services effectifs incluait ceux accomplis comme agent non titulaire (Conseil d'Etat, 28 décembre 2005, req. n°271255).

On peut relever qu'une circulaire du 29 août 1994 relative à l'organisation des concours (6) l'avait définie comme suit : « La notion de "service publics" couvre les services accomplis pour le compte de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en dépendant, effectués par des agents unis à des personnes publiques par un lien administratif résultant soit d'un contrat de droit public, soit de dispositions les plaçant dans une situation statutaire ou réglementaire. »

Une condition de durée de services publics permet donc d'inclure l'ensemble des services civils ou militaires accomplis au sein de l'une des trois fonctions publiques, en qualité d'agent public, c'est-à-dire comme fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public.

Dans l'arrêt ici commenté, le Conseil d'Etat va dans le sens d'un élargissement de cette notion. Il considère en effet que la condition d'ancienneté de services publics exigée par les dispositions statutaires en matière de promotion interne doit s'entendre comme visant les périodes pendant lesquelles les personnes ont servi en qualité d'agent d'un service public administratif. A ce titre, le décompte de l'ancienneté peut permettre la prise en compte de services effectués dans le cadre de contrats de droit privé, en vertu de dispositions législatives particulières. A l'appui de son interprétation, le juge rappelle l'objet des dispositions relatives à la promotion interne qui est de favoriser la promotion du personnel appartenant déjà à l'administration.

En l'espèce, une personne avait été recrutée dès 1996 par un centre hospitalier dans le cadre d'un contrat « emploi solidarité » (CES), renouvelé à plusieurs reprises, puis dans le cadre d'un contrat « emploi consolidé » (CEC). A partir de 2003, l'établissement l'avait employée en qualité d'agent contractuel de droit public, avant de la titulariser en 2005 en qualité d'adjoint administratif hospitalier. Sa demande d'intégration dans le corps des secrétaires médicaux ayant été rejetée par la direction du centre hospitalier, l'agent a saisi le juge administratif

d'une requête tendant à l'annulation de cette décision.

Dans son arrêt du 1^{er} octobre 2014, le Conseil d'Etat, qui statue dans le cadre d'un second pourvoi, règle l'affaire au fond (7). Après un rappel des dispositions de l'article 35 de la loi du 9 janvier 1986 relatives à la promotion interne des fonctionnaires hospitaliers, il reprend les conditions fixées pour l'accès par promotion interne au corps des secrétaires médicaux (8). L'inscription sur liste d'aptitude était alors ouverte aux adjoints administratifs hospitaliers et aux permanenciers auxiliaires de régulation médicale des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 justifiant de neuf années de services publics.

Il inclut alors dans la computation des services requis les périodes pendant lesquelles l'agent était employé dans le cadre de contrats aidés, « alors même que [ces derniers] étaient qualifiés de contrats de droit privé par les dispositions législatives qui leur étaient applicables », dès lors que l'intéressé exerçait au cours desdites périodes « en qualité d'agent au sein de ce service public administratif ». Il considère la condition d'ancienneté de services publics fixée par le statut particulier remplie et annule en conséquence la décision du directeur du centre hospitalier en tant qu'il ne s'était pas prononcé sur la possibilité d'inscrire le fonctionnaire sur la liste d'aptitude (9).

Le principe dégagé par le Conseil d'Etat est transposable à la fonction publique territoriale compte tenu de la similitude des dispositions concernant la promotion interne. Les dispositions de certains statuts particuliers pourraient en effet permettre la prise en compte de services effectués dans le cadre de contrats de droit privé lorsque, pour l'accès par promotion interne à un cadre d'emplois, est exigée une durée de « services publics », sans précisions contraires qui limiteraient le champ des services repris.

On peut ainsi relever des conditions liées à une ancienneté de « services publics effectifs » dans les statuts particuliers des cadres d'emplois suivants :

- (6) Circulaire du 29 août 1994 du ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire relative à l'organisation de concours déconcentrés : vérification des conditions à concourir.
- (7) Conformément à l'article L. 821-2 du code de justice administrative.
- (8) Ces conditions étaient fixées par l'article 20 du décret n°90-839 du 21 septembre 1990, depuis abrogé par le décret n°2011-660 du 14 juin 2011.
- (9) Dans sa décision, le directeur de l'établissement s'était contenté de répondre à la demande d'intégration dans le corps des secrétaires médicaux en opposant à l'agent le fait qu'il n'ait pas été admis au concours d'accès.

- les rédacteurs territoriaux (10)
- les attachés territoriaux de conservation du patrimoine (11)
- les bibliothécaires territoriaux (12)
- les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (13).

- (10) Décret n°2012-924 du 30 juillet 2012, articles 8 et 12.
 (11) Décret n°91-843 du 2 septembre 1991, article 5.
 (12) Décret n°91-845 du 2 septembre 1991, article 5.
 (13) Décret n°2011-1642 du 23 novembre 2011, articles 7 et 11.

Ces statuts particuliers ouvrent l'accès par promotion interne aux candidats justifiant d'une certaine durée de services publics effectifs, mais il convient de noter qu'une fraction de l'ancienneté requise doit nécessairement avoir été accomplie en qualité de fonctionnaire (par exemple

pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs, « *au moins dix ans de services publics effectifs, dont cinq années dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement* »).

Par ailleurs, des conditions d'ancienneté de services publics sont également posées pour le concours interne, que l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 mentionne comme autre dispositif de promotion réservé au personnel appartenant déjà à l'administration. Eu égard au principe dégagé par le Conseil d'Etat dans son arrêt du 1^{er} octobre 2014, l'ancienneté de services publics dont doivent justifier les candidats devrait donc là aussi comprendre toutes les périodes accomplies en qualité d'agent d'un service public administratif, y compris dans le cadre de contrats relevant du droit privé, sauf dispositions contraires du statut particulier. ■

Art. 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
 (extraits)

« En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 36, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une des modalités ci-après :

- 1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;
- 2° Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes. »

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. Attaché

Arrêté du 1^{er} septembre 2014 complétant l'arrêté du 10 février 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014 de concours organisés pour le recrutement des attachés territoriaux par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.

(NOR : INTB1423313A).

J.O., n°234, 9 octobre 2014, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 10 février est complété avec la localisation des épreuves écrites d'admissibilité par région.

Arrêté du 12 septembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial du centre de gestion du Gard.

(NOR : INTB1422975A).

J.O., n°230, 4 octobre 2014, texte n°35 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les inscriptions ont lieu du 4 novembre au 10 décembre et la date limite de remise des dossiers est fixée au 18 décembre 2014.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 7 avril 2015.

Arrêté du 16 septembre 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'attaché territorial (au titre d'un avancement de grade) par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de La Réunion.

(NOR : INTB1423358A).

J.O., n°234, 9 octobre 2014, texte n°22 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve d'admissibilité se déroulera le 7 avril 2015.

Le retrait des dossiers de candidature aura lieu du 4 novembre

au 10 décembre 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 18 décembre 2014.

Arrêté du 22 septembre 2014 portant ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial par le centre de gestion du Puy-de-Dôme (session 2015).

(NOR : INTB1423528A).

J.O., n°236, 11 octobre 2014, texte n°14 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 7 avril 2015 et l'épreuve d'admission à compter de juin 2015.

Le retrait des dossiers de candidature aura lieu du 4 novembre au 10 décembre 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 18 décembre 2014.

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

Arrêté du 8 septembre 2014 annulant l'arrêté du 28 juillet 2014 fixant l'ouverture du concours sur titres avec épreuves de médecin territorial de 2^e classe du centre de gestion du Nord (session 2015).

(NOR : INTB1423892A).

J.O., n°240, 16 octobre 2014, texte n°24 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'examen est annulé suite à la parution du décret n°2014-922 du 18 août 2014 modifiant le décret n°92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

Arrêté du 18 septembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours sur titres avec épreuve de médecin territorial de 2^e classe du centre de gestion du Nord (session 2015).

(NOR : INTB1423979A).

J.O., n°241, 17 octobre 2014, texte n°22 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Nord organise un concours sur titres de médecin territorial pour 100 postes.

Les épreuves d'admission se dérouleront à compter du 5 mars 2015.

Les préinscriptions au concours se feront par voie électronique sur internet du 28 octobre au 26 novembre 2014, les dossiers devant être déposés le 4 décembre 2014 au plus tard.

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

Arrêté du 22 septembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours de puéricultrice territoriale par le centre de gestion du Pas-de-Calais.

(NOR : INTB1424035A).

J.O., n°241, 17 octobre 2014, texte n°23 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Pas-de-Calais organise un concours sur titres de puéricultrice territoriale pour 12 postes.

L'épreuve orale se déroulera à compter du 3 mars 2015.

Les préinscriptions au concours se feront par voie électronique sur internet du 28 octobre au 26 novembre 2014, les dossiers devant être déposés le 4 décembre 2014 au plus tard.

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

Arrêté du 8 octobre 2014 portant ouverture pour les collectivités et établissements publics territoriaux des Côtes-d'Armor (22), de l'Eure (27), du Finistère (29), d'Ille-et-Vilaine (35), de la Loire-Atlantique (44), du Loiret (45), de la Manche (50), de la Mayenne (53), de Maine-et-Loire (49), du Morbihan (56), de l'Orne (61), de la Sarthe (72), de la Seine-Maritime (76), de Seine-et-Marne (77), de la Vendée (85), de la grande couronne (78, 91, 95) et de la petite couronne (92, 93, 94) d'un concours sur titres avec épreuves de sage-femme territoriale, catégorie A, pour le centre de gestion des Côtes-d'Armor.

(NOR : INTB1424502A).

J.O., n°245, 22 octobre 2014, texte n°44 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Côtes d'Armor organise un concours dont l'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 26 mars 2015 et l'épreuve orale d'admission les 15, 16 et 17 juin 2015. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 18 novembre au 10 décembre 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 18 décembre 2014.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 31.

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

Arrêté du 11 septembre 2014 modifiant l'arrêté du 13 juin 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014, en convention avec les centres de gestion des Alpes-Maritimes, du Var et du Vaucluse, des concours externe et interne pour l'accès au cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône (session 2014).

(NOR : INTB1423645A).

J.O., n°238, 14 octobre 2014, texte n°31, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les concours externe et interne sont ouverts en convention avec d'autres centres de gestion.

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

Arrêté du 1^{er} octobre 2014 portant ouverture du concours d'ingénieur territorial en externe du centre de gestion du Nord (session 2015).

(NOR : INTB1424300A).

J.O., n°247, 24 octobre 2014, texte n°43 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le centre de gestion du Nord organise un concours dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 17 juin 2015 et les épreuves d'admission courant octobre 2015. Les préinscriptions s'effectueront sur le site internet du centre de gestion du 13 janvier au 18 février 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 26 février 2015.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 90 dont 22 pour la spécialité « ingénierie, gestion technique et architecture », 25 pour la spécialité « infrastructures et réseaux », 9 pour la spécialité « prévention et gestion des risques », 20 pour la spécialité « urbanisme, aménagement et paysages » et 14 pour la spécialité « informatique et systèmes d'information ».

Arrêté du 1^{er} octobre 2014 portant ouverture d'un concours interne d'ingénieur territorial du centre de gestion du Nord (session 2015).

(NOR : INTB1424491A).

J.O., n°245, 22 octobre 2014, texte n°43 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le centre de gestion du Nord organise un concours dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 17 juin 2015 et les épreuves d'admission courant octobre 2015. Les préinscriptions s'effectueront sur le site internet du centre de gestion du 13 janvier au 18 février 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 26 février 2015.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 17 dont 4 pour la spécialité « ingénierie, gestion technique et architecture », 8 pour la spécialité « infrastructures et réseaux » et 5 pour la spécialité « informatique et systèmes d'information ».

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

Arrêté du 30 septembre 2014 portant ouverture de concours pour l'accès au grade de rédacteur territorial principal de 2^e classe (externe, interne et troisième concours) au titre de l'année 2015 par le centre de gestion d'Eure-et-Loir.

(NOR : INTB1424160A).

J.O., n°242, 18 octobre 2014, texte n°29 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion d'Eure-et-Loir organise un concours pour le recrutement de rédacteurs principaux dont les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 24 septembre 2015. Les dossiers de candidature pourront être retirés soit par internet, soit par courrier, soit sur place du 10 février au 18 mars 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 26 mars 2015. Le nombre de postes ouverts est fixé à 20 pour le concours externe, 10 pour le concours interne et 6 pour le troisième concours.

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

Arrêté du 9 septembre 2014 modifiant l'arrêté du 15 avril 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014 d'un concours sur titres d'accès au grade d'assistant territorial socio-éducatif par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Corrèze.

(NOR : INTB1423337A).

J.O., n°230, 4 octobre 2014, texte n°33 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 2 octobre 2014 et l'épreuve orale d'admission les 16, 17 et 18 décembre 2014.

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

Arrêté du 5 septembre 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès par avancement au grade de technicien territorial principal de 2^e classe (session 2015) du centre de gestion du Nord.

(NOR : INTB1423177A).

J.O., n°233, 8 octobre 2014, texte n°34 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve d'admissibilité se déroulera le 8 avril 2015 et l'épreuve d'admission à partir de juin 2015.

Les préinscriptions auront lieu du 4 novembre au 10 décembre 2014 et la date limite de dépôt des dossiers est fixée au 18 décembre 2014.

Arrêté du 5 septembre 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès par promotion interne au grade de technicien territorial principal de 2^e classe (session 2015).

(NOR : INTB1423178A).

J.O., n°233, 8 octobre 2014, texte n°35 (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'examen professionnel est organisé par le centre de gestion du Nord.

L'épreuve d'admissibilité se déroulera le 8 avril 2015 et l'épreuve d'admission à partir de juin 2015.

Les préinscriptions auront lieu du 4 novembre au 10 décembre 2014 et la date limite de dépôt des dossiers est fixée au 18 décembre 2014.

Arrêté du 5 septembre 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès par avancement au grade de technicien territorial principal de 1^{re} classe (session 2015) du centre de gestion du Nord.

(NOR : INTB1423076A).

J.O., n°232, 7 octobre 2014, texte n°22 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve d'admissibilité se déroulera le 8 avril 2015 et l'épreuve d'admission à partir de juin 2015. Les préinscriptions sur internet se feront du 4 novembre au 10 décembre 2014, la date limite du dépôt des dossiers étant fixée au 18 décembre 2014.

Arrêté du 9 septembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un examen professionnel d'avancement au grade de technicien territorial principal de 1^{re} classe en convention des centres de gestion des Alpes-Maritimes, des Hautes-Alpes, du Var et de Vaucluse et par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône.

(NOR : INTB1423421A).

J.O., n°235, 10 octobre 2014, texte n°48 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 9 septembre 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'avancement au grade de technicien territorial principal de 2^e classe en convention des centres de gestion des Alpes-Maritimes, des Hautes-Alpes, du Var et de Vaucluse et par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône.

(NOR : INTB1423423A).

J.O., n°235, 10 octobre 2014, texte n°49 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les examens sont organisés pour les spécialités suivantes : « ingénierie, informatique et systèmes d'information » et « prévention et gestion des risques, hygiène et restauration ». L'épreuve écrite se déroulera le 8 avril 2015. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 4 novembre au 10 décembre 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 18 décembre 2014.

Arrêté du 10 septembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un examen professionnel de promotion interne d'accès au grade de technicien territorial principal de 2^e classe spécialité « ingénierie, informatique et systèmes d'information » du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime.

(NOR : INTB1423070A).

J.O., n°232, 7 octobre 2014, texte n°23 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve écrite se déroulera le 8 avril 2015. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 4 novembre au 10 décembre 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 18 décembre 2014.

Arrêté du 10 septembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un examen professionnel d'avancement de grade de technicien territorial principal de 2^e classe spécialité « ingénierie, informatique et systèmes d'information » du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime.

(NOR : INTB1422965A).

J.O., n°230, 4 octobre 2014, texte n°34 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve écrite se déroulera le 8 avril 2015. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 4 novembre au 6 décembre 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 18 décembre 2014.

Arrêté du 18 septembre 2014 portant ouverture d'un examen de technicien principal de 2^e classe pour l'accès au cadre d'emplois des techniciens territoriaux au titre de la promotion interne par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Var.

(NOR : INTB1423526A).

J.O., n°236, 11 octobre 2014, texte n°13 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les examens sont organisés pour les spécialités suivantes : « espaces verts et naturels » et « services et interventions techniques ».

L'épreuve écrite se déroulera le 8 avril 2015. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 4 novembre au 10 décembre 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 18 décembre 2014.

Arrêté du 6 octobre 2014 complétant l'arrêté du 10 septembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un examen professionnel d'avancement de grade de technicien territorial principal de 2^e classe spécialité « ingénierie, informatique et systèmes d'information » du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime.

(NOR : INTB1423774A).

J.O., n°239, 15 octobre 2014, texte n°59 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'examen est organisé en convention avec d'autres centres de gestion.

CNRACL

Arrêté du 23 septembre 2014 relatif aux conditions et aux modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des membres au conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

(NOR : AFSS1422606D).

J.O., n°228, 2 octobre 2014, texte n°26 (version électronique exclusivement).- 6 p.

Délibération n°2014-365 du 18 septembre 2014 de la CNIL portant avis sur un projet d'arrêté relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des membres au conseil

d'administration de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales et portant création de traitements automatisés de données à caractère personnel correspondants (demande d'avis n°1792611).

(NOR : CNIX1423086X).

J.O., n°228, 2 octobre 2014, texte n°82 (version électronique exclusivement).- 6 p.

Sont fixées les conditions de mise en œuvre du vote électronique par internet ainsi que les modalités de déroulement et de clôture des opérations électorales.

Une notice d'information détaillée et un moyen d'authentification permettant de participer au scrutin seront envoyés à chaque électeur au plus tard le 17 novembre 2014.

Congés de maladie / Certificat médical Retenues sur le traitement

Décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires.

(NOR : RDFF1409880D).

J.O., n°231, 5 octobre 2014, texte n°27 (version électronique exclusivement).- 3 p.

Le premier alinéa de l'article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 est remplacé. En cas de manquement par l'agent à son obligation de transmettre un arrêt de travail dans les quarante-huit heures, son employeur l'informe de la réduction de sa rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois. Cette réduction concerne la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective de son envoi, certaines primes et indemnités étant exclues.

Cette réduction ne s'applique pas en cas d'hospitalisation ou de justification dans les huit jours de l'impossibilité d'envoyer l'avis.

Conseil commun de la fonction publique

Décret n°2014-1234 du 23 octobre 2014 modifiant le décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique.

(NOR : RDFF1422603D).

J.O., n°247, 24 octobre 2014, texte n°45 (version électronique exclusivement).- 3 p.

Il est rajouté au champ des questions dont débat chaque année le Conseil commun les orientations de la politique des retraites dans la fonction publique et le rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Il est créé une nouvelle formation spécialisée chargée d'examiner les questions relatives aux modifications de l'organisation et du fonctionnement des services publics au regard de leurs conséquences sur les agents publics.

Les autres modifications concernent les modalités de fonctionnement du Conseil.

Décentralisation

Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétences

Décret n°2014-1188 du 14 octobre 2014 relatif aux conventions types de mise à disposition de services de l'Etat chargés de la gestion de fonds européens pour la période 2014-2020.

(NOR : RDFB1413868D).

J.O., n°240, 16 octobre 2014, pp. 17185-17189.

Ce décret comporte trois annexes donnant les modèles de convention de mise à disposition des services de l'Etat chargés, respectivement, de la gestion du fonds européen de développement régional, de la gestion du fonds européen agricole pour le développement rural et de la gestion du fonds social européen. Ces conventions fixent les services, parties de service ainsi que le nombre d'agents de l'Etat mis à disposition des régions à titre gratuit.

Environnement

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

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

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

Détachement de longue durée

Détachement / Intégration

Loi n°2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt.

(NOR : AGRX1324417L).

J.O., n°238, 14 octobre 2014, pp. 16601-16656.

Décision n°2014-701 DC du 9 octobre 2014 du Conseil constitutionnel.

(NOR : AGRX1423966S).

J.O., n°238, 14 octobre 2014, pp. 16656-16660.

Le titre préliminaire fixe les objectifs en faveur de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche maritime et de la forêt. Le titre I^{er} rassemble des dispositions relatives à la performance des filières agricoles et agro-alimentaires et le titre II celles relatives à la protection des espaces naturels agricoles et forestiers.

Le titre III concerne la politique de l'alimentation et la performance sanitaire et prévoit, à l'article 46, que les laboratoires départementaux d'analyses participent à la politique publique de sécurité sanitaire de la France, les conditions d'exécution de leurs missions étant précisées par voie réglementaire.

A l'article 48, le recours en médecine vétérinaire à des médicaments contenant une ou plusieurs substances antibiotique doit être effectué dans le respect de recommandations de bonnes pratiques d'emploi (art. L. 5141-14-3 du code de la santé publique).

L'article 55 prévoit la possibilité pour de gouvernement de prendre des ordonnances afin de, notamment, redéfinir et moderniser l'organisation et les missions de l'ordre vétérinaire et de définir les missions et obligations respectives des princi-

paux acteurs en matière de surveillance de santé animale et végétale et d'alimentation.

Le titre V concerne l'enseignement, la formation et le développement agricoles et forestiers, les régions étant associées à certaines missions.

Le titre V rassemble des dispositions relatives à la forêt.

L'ordonnance n°2012-92 du 26 janvier 2012 relative à la partie législative du code forestier est ratifiée (art. 66).

L'article 73 fixe aux articles 22 à 24 du code pénal les compétences des gardes champêtres et agents de police municipale en matière forestière et en ce qui concerne les atteintes aux propriétés.

L'article 75 fixe les modalités de transfert à la collectivité territoriale de Corse, des services, parties de service et personnels chargés de la production et de la multiplication de plants forestiers et autres végétaux, les fonctionnaires de l'Etat pouvant opter pour l'intégration dans la fonction publique territoriale ou le détachement sans limitation de durée.

Le titre VI concerne les outre-mer et le titre VII rassemble des dispositions diverses.

Etablissement public

Administration / Relations avec les administrés

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.

(NOR : AFSX1415328P).

J.O., n°224, 27 septembre 2014, pp. 15728-15732.

Ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.

(NOR : AFSX1415328R).

J.O., n°224, 27 septembre 2014, pp. 15732-15738.

L'article 2 adapte les règles d'octroi de dérogations aux règles d'accessibilité pour les établissements recevant du public et crée un document attestant de la prise en compte des exigences d'accessibilité dans les délais prévus par la loi du 11 février 2005. L'article 3 fixe l'ensemble des dispositions régissant l'utilisation de l'agenda d'accessibilité programmée, dispositif obligatoire pour les propriétaires d'un ou plusieurs établissements recevant du public. L'article 4 crée un fonds national de l'accompagnement pour l'aide au financement de la mise en accessibilité des établissements et l'article 5 prévoit des sanctions pénales en cas de non respect des obligations de mise en conformité. L'article 12 rend obligatoire l'acquisition de connaissances dans les domaines de l'accompagnement et de l'accueil des personnes handicapées dans la formation des professionnels appelés à être en contact avec les usagers.

Hygiène et sécurité

Décret n°2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

(NOR : ETST1415145D).

J.O., n°235, 10 octobre 2014, p. 16477.

Il est rajouté au code du travail un article R. 4121-1-1 qui prévoit que l'employeur consigne, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 ainsi que la proportion de salariés qui y sont exposés. Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

(NOR : ETST1415156D).

J.O., n°235, 10 octobre 2014, pp. 16478-16479.

Ce décret liste les facteurs de risques professionnels ainsi que les seuils d'exposition mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail au titre des contraintes physiques marquées et de l'environnement physique agressif. Cette exposition est appréciée après application des mesures de protection et fait l'objet d'une fiche de prévention pour les travailleurs exposés. Les articles D. 4121-5 à D. 4121-9 du code du travail sont abrogés. Ce décret, à l'exception de certaines dispositions, entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Prime de fonctions et de résultats (PFR)

Arrêté du 23 octobre 2014 modifiant l'arrêté du 9 octobre 2009 portant extension de la prime de fonctions et de résultats au corps des administrateurs civils et fixant les montants de référence de cette prime.

(NOR : RDFF1418058D).

J.O., n°248, 25 octobre 2014, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le grade d'administrateur général est rajouté au tableau fixant les montants de la prime de fonctions et de résultats.

Retenues sur le traitement / Saisie-arrêt

Décret n°2014-1127 du 3 octobre 2014 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active.

(NOR : AFSA1415147D).

J.O., n°231, 5 octobre 2014, pp. 16230-16231.

Le montant forfaitaire mensuel du RSA pour un allocataire est porté à 509,30 euros à compter du 1^{er} septembre 2014.

Travailleurs handicapés

Délibération n°2014-7-7 du 3 juillet 2014 du FIPHFP portant sur la modification du catalogue des aides en vue de l'intégration de la prise en charge d'abonnements à des services intermédiaires favorisant la mise à disposition auprès des employeurs publics de prestations de services ou d'achats réalisées auprès du milieu protégé.

(NOR : AFSX1430596X).

Bulletin officiel de la santé, de la protection sociale et de la solidarité, n°8, 15 septembre 2014, (version électronique exclusivement).- pp. 109-110.

Cette délibération du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique fixe le barème de remboursement aux employeurs publics des dépenses en cas de recours aux services d'organismes favorisant la mise à disposition auprès des employeurs publics de prestations de services ou d'achats réalisés auprès du milieu protégé via un système d'abonnement. La liste de ces services est également donnée. ■

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.

Finances publiques Finances locales

Projet de loi de programmation des finances publiques pour les années 2014 à 2019 (urgence déclarée) / Présenté au nom de M. Manuel Valls, Premier ministre, par M. Michel Sapin, ministre des finances et des comptes publics et par M. Christian Eckert, secrétaire d'Etat, auprès du ministre des finances et des comptes publics, chargé du budget.

Documents de l'Assemblée nationale, n°2236, 1^{er} octobre 2014.- 101 p.

Ce projet de loi associe les collectivités territoriales à l'effort de redressement des finances publiques (art. 11) et fixe les montants des concours financiers de l'Etat (art. 14). Il est prévu que soit présenté chaque année au comité des finances locales un bilan de l'objectif d'évolution de la dépense publique pour chaque catégorie de collectivité (art. 28).

Le rapport annexé à la loi détaille les efforts faits pour redresser les finances publiques et prévoit, pour l'Etat, l'évolution de la masse salariale tenant compte d'une revalorisation du point d'indice de la fonction publique au niveau de l'inflation moyenne de 1,35 % pour la période 2015-2017 (p. 61).

Mesures pour l'emploi / Apprentissage

Proposition de loi visant à développer l'apprentissage au sein des collectivités territoriales / Par M. Michel Houel.

Document du Sénat, n°795, 9 septembre 2014.- 8 p.

La présente proposition vise à relancer l'apprentissage dans les collectivités territoriales en permettant à l'organe délibérant de voter des dispositions permanentes pour l'accueil des apprentis, en prévoyant la prise en compte de la période d'apprentissage lors de l'intégration dans les effectifs de la collectivité ainsi que le développement du rôle des centres de gestion en la matière.

Les articles 38 *bis* et 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 seraient modifiés en conséquence.

Sécurité sociale Cotisations CNRACL

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015, suivi d'une annexe contenant les fiches d'évaluation préalable des articles du projet de loi / Présenté au nom de M. Manuel Valls, Premier ministre, par M. Michel Sapin, ministre des finances et des comptes publics, et par M^{me} Marisol Touraine, ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Document de l'Assemblée nationale, n°2252, 8 octobre 2014.- 112 p. ; 390 p.

L'article 7 modifie les dispositions applicables au recouvrement de la CSG (contribution sociale généralisée) sur les revenus de remplacement, notamment sur les allocations chômage. L'article 8 prévoit la possibilité que la rétribution d'une mission de service public exercée de manière occasionnelle soit versée à l'employeur habituel de la personne concernée.

L'article 31 modifie, notamment, l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 afin de permettre, en cas de décès de la mère au cours de la période de congé de maternité, au père ou au partenaire de la mère de bénéficier du droit à congé restant avec traitement.

L'annexe A comprend un rapport retraçant la situation patrimoniale au 31 décembre 2013 des régimes obligatoires de base et des organismes concourant à leur financement. Il y est constaté, pour la CNRACL, une amélioration de 0,6 milliards d'euros de l'équilibre du régime à la suite de la hausse des cotisations. ■

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.

Commission de réforme Accidents de service et maladies professionnelles

Cour administrative d'appel de Lyon, 8 juillet 2014, M^{me} D., req. n°12LY23055.

Le fait que la commission de réforme ne dispose pas du rapport écrit du médecin de prévention lorsqu'elle est consultée sur l'imputabilité au service d'une affection pouvant donner droit à un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, prive l'agent d'une garantie et entache ainsi la décision de l'autorité administrative d'illégalité.

Conditions de travail Responsabilité administrative Indemnisation

Cour administrative d'appel de Lyon, 22 juillet 2014, M^{me} B., req. n°12LY24976.

Le certificat d'un médecin du travail qui fait état de fatigue liée à un surmenage professionnel et celui du médecin traitant d'un agent qui mentionne un état de santé nécessitant une prise de médicaments et un suivi psychiatrique, ne sauraient suffire à établir que l'administration aurait commis, dans l'organisation du service, une faute de nature à affecter l'état de santé de l'intéressé et de nature à lui ouvrir droit à indemnisation.

Durée du travail

Marseille : le « fini-parti » jugé illégal.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°33, 6 octobre 2014, pp. 1891-1896.

Sont publiées les conclusions de Mme Sanaa Marzoug, rapporteur public, ainsi que l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 25 avril 2014, M. C. c/ Communauté urbaine Marseille Provence Métropole., req. n°12MA00569. Après un point sur l'intérêt à agir du requérant, habitant de la ville et usager du service de collecte et de traitement des déchets ménagers, le rapporteur public rappelle les règles applicables à l'aménagement et à la durée du temps de travail dans la fonction publique territoriale et considère que le « fini-parti », qui permet aux agents de quitter leur poste dès que la

collecte des déchets est terminée, rentre dans le cadre des dispositions de l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 qui permet l'adoption de règles dérogatoires à la durée annuelle du travail de 1607 heures.

Il rappelle également la position du Conseil constitutionnel quant au principe d'égalité.

Emplois fonctionnels / Décharge de fonctions Indemnité

Cour administrative d'appel de Paris, 31 juillet 2014, M^{me} B., req. n°12PA02539.

L'objet poursuivi par les dispositions réglementaires limitant le montant de l'indemnité de licenciement versée aux fonctionnaires titulaires d'un emploi fonctionnel, déchargés de fonctions, est d'exclure du bénéfice de son montant plafond ceux qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

C'est pourquoi, ces mêmes dispositions qui, depuis l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2003, ont pour effet d'exclure également du versement du montant plafond, les fonctionnaires qui ne remplissent plus au regard de la nouvelle réglementation les conditions pour une pension de retraite à taux plein, introduisent une discrimination et sont contraires au principe d'égalité.

Par suite, l'autorité territoriale ne peut se fonder sur ces dispositions illégales pour limiter l'indemnité de licenciement versée à un fonctionnaire.

Non titulaire / Licenciement Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse Indemnisation

Conseil d'Etat, 22 septembre 2014, M^{me} B., req. n°365199.

Lorsqu'un agent ne demande pas l'annulation d'une mesure d'éviction illégale mais se borne à solliciter le versement d'une indemnité, il appartient au juge, au vu des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte et déterminée en tenant compte notamment de la nature et de la gravité des illégalités affectant la mesure d'éviction, de l'ancienneté de l'agent, de sa rémunération

antérieure et le cas échéant de la faute commise.
Par suite, le juge commet une erreur de droit en estimant qu'un agent non titulaire licencié illégalement n'a aucun droit à une indemnisation au titre des pertes de rémunération postérieurement à la date du jugement.

Personnel des OPH Emplois fonctionnels

Le poste de directeur général d'un office de l'habitat est-il un emploi fonctionnel ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°9, septembre 2014, pp. 555-563.

Sont publiées les conclusions de M^{me} Isabelle Hogedez, rapporteur public ainsi que l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 3 juin 2014, Office public de l'habitat des Bouches-du-Rhône c/ M. E., req. n°13MA02127.

Après une présentation du litige, le rapporteur public développe un argumentaire visant à considérer l'emploi de directeur général d'un OPH (office public de l'habitat) comme un emploi fonctionnel dès lors que les caractéristiques et l'importance de l'établissement le justifient.

La perte de confiance entre le directeur et le président de l'office ne saurait être invoquée pour justifier un licenciement, le lien de confiance existant entre le directeur général et le conseil d'administration.

L'arrêt est suivi d'un commentaire contestant la position de la cour administrative d'appel.

Promotion interne Agent de droit privé Services effectifs Services publics

Conseil d'Etat, 1^{er} octobre 2014, M^{me} M., req. n°363482.

L'ancienneté de services publics exigée par les dispositifs statutaires en matière de promotion interne doit s'entendre comme visant les années passées en qualité d'agent d'un service public administratif, et peut donc comprendre celles passées, pendant tout ou partie de cette période, dans le cadre de contrats relevant du droit privé en vertu de dispositions législatives particulières.

En l'espèce, les services accomplis dans le cadre d'un contrat « emploi solidarité » et d'un contrat « emploi consolidé » doivent être pris en compte pour l'accès par promotion interne au corps des secrétaires médicaux (FPH), ouvert aux adjoints administratifs hospitaliers et aux permanenciers auxiliaires de régulation médicale justifiant de neuf années de service public.

Voir aussi Actualité commentée p. 26.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Cour administrative d'appel de Lyon, 22 juillet 2014, M^{me} B., req. n°13LY02301.

La collectivité qui à la suite de problèmes relationnels apparus entre un agent et son supérieur hiérarchique ayant entraîné

un dépôt de plainte pour harcèlement moral organise des entretiens avec les intéressés, affecte l'agent dans un autre service, engage une enquête interne et, enfin, signifie par courrier à l'encadrant « qu'il doit changer d'attitude » ne commet aucune faute au regard de son obligation de protection de ses agents.

Reclassement pour inaptitude physique Licenciement pour inaptitude physique

Cour administrative d'appel de Marseille, 16 juillet 2014, Commune de Sorgues, req. n°13MA00316.

L'employeur ne peut être regardé comme justifiant avoir satisfait à l'obligation de reclassement d'un agent physiquement inapte à ses fonctions, faute d'avoir mis en œuvre dès le constat médical d'inaptitude une démarche active.

Celle-ci porte, dans un premier temps, sur la recherche des postes, éventuellement aménagés, pouvant être compatibles avec l'aptitude de l'agent et, dans un second temps, sur l'identification et l'analyse des vacances d'emploi prévisibles au sein des services de la collectivité dans un délai compatible avec la procédure de reclassement ainsi que des possibilités de détachement.

Ne satisfait pas à son obligation de reclassement, la collectivité qui six mois après le constat médical d'inaptitude se contente de la première phase de la démarche active.

Suppression d'emploi / Prise en charge

Cour administrative d'appel de Marseille, 1^{er} août 2014, Commune de Molières-sur-Cèze, req. n°13MA03414.

Il résulte de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 que les fonctionnaires de catégorie B exerçant en métropole et pris en charge par le centre de gestion peuvent se voir proposer par ce dernier des emplois situés sur tout le territoire métropolitain y compris la Corse.

Il revient donc au centre de gestion, dans sa mission d'assistance à la recherche d'emploi, de s'informer de l'existence d'éventuels postes vacants y compris au-delà de son ressort territorial.

Suspension Indemnisation

Cour administrative d'appel de Douai, 17 juillet 2014, M^{me} H., req. n°13DA01777.

Un agent public irrégulièrement suspendu de ses fonctions a droit à la réparation intégrale des préjudices de toute nature effectivement subis et présentant un lien direct de causalité avec l'illégalité de cette mesure.

Pour l'évaluation du montant de l'indemnité due, doit être prise en compte la perte des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

Contentieux administratif **Contentieux judiciaire** **Protection contre les attaques et menaces de tiers** **Elu local** **Indemnisation** **Responsabilité administrative**

Nouveauté sur le(s) juge(s) compétent(s) en cas de faute personnelle.

Droit administratif, n°10, octobre 2014, pp. 27-30.

Commentant l'arrêt du 19 mai 2014, M^{me} B. c/ M. F., req. n°3939, par lequel le Tribunal des conflits a jugé que des faits de subordination de témoin commis par un élu à l'encontre d'un agent devaient être regardés, à la fois, comme une faute personnelle détachable du service susceptible d'être indemnisée devant la juridiction judiciaire et, du fait de son lien avec le service, comme une faute susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité devant la juridiction administrative, cet article fait le point, en s'appuyant sur la jurisprudence antérieure, sur la notion de faute personnelle en lien avec le service, sur la théorie du cumul de responsabilités de l'administration et de l'agent ainsi que sur la question de l'indemnisation.

Détachement / Décision mettant fin au détachement **Renouvellement de l'engagement et CDI** **Délégation de service public**

Un fonctionnaire détaché auprès d'un organisme de droit privé ne peut pas être transféré.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°33, 6 octobre 2014, p. 1864.

Par une décision du 8 avril 2014, Fondation Père Favron, n°12-35.425, la Cour de cassation a jugé que les dispositions des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail relatifs au contrat de travail lors de modification dans la situation juridique de l'employeur ou de reprise par une personne publique de l'activité d'une entité économique ne sont pas applicables au contrat liant un fonctionnaire détaché et l'organisme d'accueil. La rupture du contrat de travail n'entraîne pas le paiement des rémunérations entre la date de cette rupture et la fin du détachement faute de travail effectif.

Non titulaire / Acte d'engagement

Contrat de travail à durée déterminée.

La Semaine juridique – Social, n°40, 30 septembre 2014, pp. 30-36.

Cet article publie et commente, entre autres, les décisions rendues le 12 décembre 2013 par la CJUE (cour de justice de l'Union européenne), R. P. c/ Comune di Aosta, aff. C-50/13 et C. C. c/ Poste italiane Spa.

Dans la première décision, la cour confirme sa jurisprudence antérieure concernant le recours par un employeur public à des contrats à durée déterminée successifs et la conformité d'une réglementation nationale le permettant avec les dispositions de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée figurant en annexe de la directive du 28 juin 1999. Dans la seconde, la cour rappelle que l'accord-cadre peut être invoqué directement contre une entité étatique et précise que la clause 4 point 1 de l'accord-cadre doit être interprétée dans ce sens que la notion de « conditions d'emploi » inclut l'indemnité que l'employeur est tenu de verser à un travailleur en raison de la fixation illicite d'un terme à son contrat de travail.

Suppression d'emploi

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI **Disponibilité / Réintégration** **Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives**

Limite à l'obligation de reclassement d'un agent public.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°42, 20 octobre 2014, p. 6.

Cette chronique commente l'arrêt du 10 octobre 2014, M. A., req. n°365052, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que le principe général du droit, qui impose de rechercher le reclassement d'un agent non titulaire en CDI dont le poste est supprimé, ne s'applique pas lorsque cet agent dispose, par ailleurs, en qualité de fonctionnaire, d'un droit à réintégration dans son administration d'origine notamment s'il est placé en position de disponibilité. ■

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.

Aide et action sociales

L'action sociale facultative des communes et des intercommunalités.

Dossier Solidarité et santé, n°56, septembre 2014.- 29 p.

Cette étude de la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), réalisée auprès d'un échantillon de communes issues de trois départements urbain, rural et mixte, dresse un panorama de l'organisation territoriale de l'action sociale et, plus spécifiquement, de l'action facultative et de ses enjeux.

Elle remarque que les relations entre les communes et les départements sont ambivalentes, les services communaux ou les CCAS (centres communaux d'action sociale) pouvant être regroupés au sein d'une même structure dont les responsables peuvent être des personnels départementaux avec sous leur responsabilité du personnel communal et qu'on peut trouver des employés municipaux au sein des CCAS qui sont des établissements publics.

Un point est fait également sur les incidences de l'intercommunalité sur l'action sociale.

Allocations d'assurance chômage CSG

De nouvelles modalités d'assujettissement à la CSG sur les revenus de remplacement.

Liaisons sociales, 10 octobre 2014, pp. 2-3.

L'article 7 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 prévoit de redéfinir l'assiette de la CSG pour les revenus de remplacement. Les taux de 3,8 % et de 6,6 % seraient appliqués aux personnes dont le montant des revenus de l'avant-dernière année excède respectivement 10 633 euros et 13 900 euros pour la première part de quotient familial.

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

Le CESE fait des propositions pour « sécuriser l'avenir » de la PMI.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2879, 17 octobre 2014, pp. 5-6.

Dans un avis adopté le 14 octobre, le Conseil économique, social et environnemental formule 14 préconisations pour la protection maternelle et infantile. Il propose, notamment, de lui assigner des objectifs de santé publique, de réexaminer son rôle dans le système de soin local et dans l'agrément des assistants maternels.

Il appelle également à poursuivre l'harmonisation des statuts des médecins de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat.

Assistant maternel Crèche

Après l'avis réservé du HCF, le gouvernement veut accélérer le plan petite enfance.

Localtis.info, 15 octobre 2014.- 2 p.

Dans un communiqué, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes ainsi que la secrétaire d'Etat chargée de la famille rappellent les efforts faits par le gouvernement pour développer le nombre de places en crèches et indiquent que les assistantes maternelles devraient bénéficier d'un accompagnement renforcé par les RAM (relais d'assistantes maternelles), qu'un coup de pouce devrait être donné à la prime à l'installation et que le versement en tiers payant du complément de libre choix du mode de garde devrait être expérimenté.

Assistant maternel Crèche Filière médico-sociale

L'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2012.

Etudes et résultats, n°892, septembre 2014.- 6 p.

Cette enquête fait le point sur les établissements d'accueil collectif des jeunes enfants et les crèches familiales au 31 décembre 2012 et leur complémentarité avec la garde des enfants par un assistant maternel.

Il est constaté une nouvelle réduction des établissements mono-accueil de 2,5 % et une hausse des places proposées par les établissements multi-accueil de 9,3 % par rapport à 2011. On remarque également une hausse du nombre d'assistants maternels de 2 % par rapport au deuxième trimestre 2011 ainsi qu'une augmentation du nombre de places d'accueil pour ce mode de garde.

La scolarisation des enfants de 2 ans est le plus souvent à temps partiel et complétée pour 8 % d'entre eux par un accueil en établissement collectif et pour 20 % par une assistante maternelle agréée.

Un encadré est consacré aux différents modes d'accueil collectifs et familiaux qui relèvent principalement des communes.

Assurance chômage / Convention chômage 2014

La nouvelle convention d'assurance chômage (suite et fin).

Actualités sociales hebdomadaires, n°2877, 3 octobre 2014, pp. 49-57.

L'étude de la nouvelle convention d'assurance chômage applicable du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2016 se poursuit avec l'analyse, entre autres, des dispositions applicables aux droits rechargeables qui ont remplacé le dispositif de réadmission, au cumul de l'ARE (allocation de retour à l'emploi) avec une activité professionnelle ainsi qu'aux règles d'indemnisation des allocataires ayant plusieurs activités professionnelles.

Voir aussi les IAJ n° 10 d'octobre 2014, p. 12

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

La revalorisation de la carrière des médecins.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1413, 23 septembre 2014, pp. 6-7.

Les décrets n°2014-922 et 2014-924 du 18 août 2014 ainsi que le décret n°2014-1057 du 16 septembre 2014 modifient les conditions de diplôme et l'organisation des concours pour le recrutement des médecins, harmonisent les règles de classement à la nomination, alignent les échelles de rémunération sur celles des administrateurs et prévoient des dispositions transitoires, cette réforme du cadre d'emplois entrant en vigueur au 1^{er} septembre.

Voir aussi les IAJ n° 9 de septembre 2014, p. 2

Centre communal d'action sociale Filière médico-sociale

L'Uccas passe au crible les personnels des CCAS.

Localtis.info, 14 octobre 2014.- 2 p.

L'Union nationale des centres communaux et intercommunaux d'action sociale (Uccas) publie sur son site les résultats d'une étude menée auprès des personnels de quinze CCAS en France. Celle-ci met en évidence une identité propre aux métiers de l'action sociale même s'il n'existe pas de profil type pour les agents, des évolutions dans les situations et demandes sociales corrélées à une mutation des métiers des CCAS.

Les CCAS mettent en place diverses mesures pour assurer le « bien-être des agents et *in fine* la qualité de leur travail ». Ils remarquent cependant certains freins à la mobilité.

Centres de gestion Recrutement

Comment les centres de gestion comptent s'adapter à la réforme territoriale.

Localtis.info, 24 octobre 2014.- 2 p.

Une proposition de loi que prépare la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion) prévoit des mesures visant à renforcer les compétences des centres de gestion comme l'adhésion de toutes les collectivités au bloc de compétences créé par la loi du 12 mars 2012 ainsi que des mesures statutaires. Il est proposé la création d'un congé de reclassement, le remplacement pour certains cadres d'emplois des concours sur titres par un recrutement direct sur titres et l'impossibilité de s'inscrire pour un même concours dans plusieurs centres de gestion à la fois.

La fédération réclame également un encadrement des modalités de désaffiliation des collectivités aux centres de gestion.

CNFPT Formation

Le CNFPT dévoile sa nouvelle offre de formations.

Localtis.info, 15 octobre 2014.- 1 p.

Le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a dévoilé le 14 octobre l'offre de formation de l'établissement destinée à accompagner les collectivités et leurs agents face aux réformes institutionnelles à venir. La dimension intercommunale a été renforcée dans les « itinéraires métiers » et des formations devraient favoriser la transition des agents vers d'autres métiers.

La dématérialisation des inscriptions aux formations devrait se poursuivre.

L'offre de formation pour 2015 devrait être présentée lors de réunions organisées par les différentes délégations.

Le nombre de journées de formation organisées par le centre a augmenté de 30 % en 2014 par rapport à 2008.

Collectivités territoriales Etablissements publics locaux Effectifs Finances locales

Les collectivités locales en chiffres 2014 / Ministère de l'intérieur ; DGCL.

.- Paris : La Documentation française, 2014.- 111 p.

Au 31 décembre 2012, les collectivités territoriales et leurs établissements publics employaient 1,91 million d'agents dont 50 400 en contrat aidé.

Des tableaux donnent la répartition des effectifs par type de collectivités et d'établissements, par catégories hiérarchiques, filières, statuts et répartition géographique. Des données portent sur les dépenses de personnels et les élections professionnelles.

Collectivités territoriales

Fonction publique territoriale

Les onze pistes de Villes de France pour « mieux faire avec moins de ressources ».

Localtis.info, 23 octobre 2014.- 1 p. + 8 p.

L'Association Villes de France, qui a succédé à la Fédération des villes moyennes, formule, dans un manifeste mis en ligne, une soixantaine de propositions pour optimiser la dépense publique locale.

Elle propose, entre autres, d'adopter une loi de financement des collectivités territoriales, de stopper l'inflation normative, d'assouplir les règles des marchés publics, de réformer le statut de la fonction publique territoriale en rendant les employeurs co-décisionnaires des décisions en matière de statut et de rémunération, de favoriser la mutualisation des services, de renforcer le contrôle de gestion et de développer les formations nécessaires à la négociation des concessions et des marchés publics.

Conditions de travail

La négociation sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique est lancée.

Liaisons sociales, 26 septembre 2014.- 1 p.

La négociation, commencée le 25 septembre et qui devrait être close le 15 octobre, porte, d'une part, sur le travail et son organisation et, d'autre part, sur une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le ministère de la fonction publique souhaite développer l'organisation collective du travail en proposant la mise en place d'indicateurs de la QVT (qualité de vie au travail) fixés par l'employeur et le comité technique, voire le CHSCT, l'amélioration du dialogue au travail ainsi que la mise en place de dispositifs de prévention des situations de tension.

Il prévoit la sortie d'un guide méthodologique d'évaluation de la QVT au cours du premier semestre 2015 ainsi que la publication d'une circulaire visant à favoriser l'expression des agents au premier trimestre 2015.

TMS et souffrance psychique sont les principales maladies professionnelles.

Liaisons sociales, 1^{er} octobre 2014.- 1 p.

Selon l'enquête de l'INVS (institut de veille sanitaire) portant sur les années 2008-2011, les troubles musculo-squelettiques représentent plus de la moitié des maladies professionnelles et la souffrance psychique 26 % des cas signalés par les hommes et 39 % par les femmes. Les troubles de l'audition arrivent en troisième position.

Négociation « QVT » : nouvelles propositions du ministère aux syndicats de fonctionnaires.

Liaisons sociales, 3 octobre 2014.- 2 p.

La réunion du 2 octobre a porté sur la qualité de vie au travail des agents de l'encadrement avec la perspective d'une clarification de leurs missions, objectifs et priorités, de favoriser leur expression sur leurs conditions de travail et de développer leur formation à la gestion du personnel. La discussion a aussi

porté sur la relation entre vie professionnelle et vie personnelle, le ministère proposant de publier une charte type de la gestion du temps incluant les nouvelles technologies d'information et de communication (TIC) ainsi qu'un développement du télétravail.

La prochaine réunion du 8 octobre portera sur le droit d'expression des agents.

Négociation sur la qualité de vie au travail : présentation d'un premier projet d'accord-cadre.

Liaisons sociales, 23 octobre 2014.- 2 p.

Le projet d'accord-cadre, qui devrait être présenté aux organisations syndicales le 23 octobre, donne une définition de la qualité de vie au travail dans la fonction publique et prévoit diverses mesures destinées à favoriser l'expression des agents, une circulaire sur ce thème devant paraître au premier semestre 2015.

D'autres dispositions concernent l'évaluation de la qualité de vie au travail par le biais d'indicateurs, le renforcement des droits des comités techniques et le développement des compétences d'encadrement.

Un groupe de travail sur le télétravail devrait être constitué et des chartes de gestion du temps et des technologies de l'information seraient élaborées par les employeurs.

Les fonctionnaires sont plus nombreux à travailler le dimanche que les salariés du privé.

Acteurs publics, 24 octobre 2014.- 1 p.

Une annexe au projet de loi de finances pour 2015 rappelle qu'en 2013 un tiers des fonctionnaires a travaillé le dimanche et que 40 % des agents publics déclarent une intensité de travail plus élevée que dans le secteur privé.

Congé parental

Le congé parental des mères devrait être réduit à deux ans.

Les Echos, 15 octobre 2014, p. 4.

Lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015, il a été décidé, en commission des affaires sociales, un partage du congé parental de vingt-quatre mois pour la mère et de douze mois pour le père à compter du deuxième enfant. Pour le premier enfant, la durée de six mois pour chaque parent demeurerait inchangée.

Congés de maladie

Arrêts maladie des agents : les contrôles sont renforcés.

Localtis.info, 6 octobre 2014.- 1 p.

Les dispositions du décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 sont rappelées de même que des données du ministère du travail publiées début 2013 selon lesquelles le taux d'absence s'élevait à 3,9 % chez les fonctionnaires contre 3,7 % chez les salariés du secteur privé en CDI depuis plus d'un an.

Sur 8 500 arrêts de maladie contrôlés de façon expérimentale en 2011 et 2012, 5,75 % n'étaient pas médicalement justifiés.

Déclaration des données sociales

Les seuils de dématérialisation de la DPAE et du paiement des cotisations baissent au 1^{er} octobre.

Liaisons sociales, 1^{er} octobre 2014.- 1 p.

En vertu du décret n°2014-628 du 17 juin 2014, les employeurs publics ayant versé plus de 100 000 euros de cotisations et contributions sociales en 2013 doivent déclarer et payer leurs cotisations par voie électronique.

Droit syndical

La gestion du crédit de temps syndical.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1415, 7 octobre 2014, pp. 6-7.

Un projet de décret, rejeté par le CSFPT le 17 septembre, fixe les modalités de calcul des autorisations d'absence et des décharges d'activités pour les organisations syndicales représentatives. Il précise également les modalités de mise à disposition des agents auprès d'une organisation syndicale nationale ainsi que les modalités d'avancement des fonctionnaires bénéficiant de mandats syndicaux.

Ce nouveau dispositif devrait entrer en vigueur le 4 décembre 2014.

Droit syndical

Catégorie C

Le réexamen des moyens des organisations syndicales.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1414, 30 septembre 2014, pp. 6-7.

Un projet de décret, rejeté lors de la réunion du CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) du 17 septembre, prévoit des dispositions concernant l'octroi de locaux, l'utilisation des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), l'organisation de réunions mensuelles ainsi que les autorisations d'absence pour les représentants syndicaux.

Un autre projet de décret qui réorganise le classement en catégorie C devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Durée du travail

Temps de travail effectif : la fonction publique épinglée.

Les Echos, 8 octobre 2014, p. 2.

Dans un rapport, l'Institut Montaigne constate l'absence de données disponibles sur le temps de travail des fonctionnaires, un nombre élevé d'agents avec des horaires de travail atypiques ou irréguliers et des durées de travail effectif inférieures à la durée légale. Il recommande, notamment, de renégocier les modalités d'organisation du travail et de porter sa durée annuelle à 38 voire 40 heures sans compensation salariale.

Filière médico-sociale Aide et actions sociales

1,2 million de travailleurs sociaux en 2011.

Etudes et résultats, n°893, septembre 2014.- 6 p.

Fin 2011, 1,2 million de travailleurs sociaux étaient employés en France. 53 % d'entre eux exerçaient leur métier auprès de personnes âgées comme aides à domicile et étaient employés par des associations, des communes ou des entreprises privées. Dans le secteur de la lutte contre les difficultés sociales et de l'aide à l'enfance, 30 000 éducateurs spécialisés ont travaillé pour les collectivités territoriales et les départements ont employé 18 000 assistants familiaux.

Les établissements d'accueil de jeunes enfants ont employé 14 000 éducateurs de jeunes enfants et les crèches familiales 33 000 assistantes maternelles.

Les assistants de services sociaux ne représentent qu'environ 5 % des travailleurs sociaux et sont inégalement répartis sur le territoire comme le sont les professionnels de l'éducation spécialisée.

Le tableau n°1 donne les effectifs des travailleurs sociaux selon leur profession et leur secteur d'activité.

Filière médico-sociale Hygiène et sécurité

Le CSFPT se penche sur l'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail.

Localtis.info, 9 octobre 2014.- 1 p.

Lors de la séance du 8 octobre, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a examiné un projet de décret prévoyant la possibilité pour les collectivités de recruter des médecins collaborateurs et de saisir l'agent chargé des fonctions d'inspection en cas d'absence de réunion du CHSCT.

Un projet d'arrêté fixe la durée des formations des assistants et des conseillers de prévention préalablement à leur prise de fonction puis durant leur carrière.

Un projet de décret fixe à 30 % la présence de personnes de chaque sexe pour certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale et des sapeurs-pompiers.

Finances locales Effectifs

Nouvelle charge de Bercy contre les dépenses des collectivités territoriales.

Localtis.info, 13 octobre 2014.- 1 p.

Dans un « jaune budgétaire » consacré aux « transferts financiers de l'Etat aux collectivités territoriales », le ministère des finances et des comptes publics note une forte hausse des dépenses de fonctionnement du secteur public local depuis ces dix dernières années et indique que les effectifs ont progressé de 23 % alors que ceux des hôpitaux ont augmenté de 17 % et ceux de l'Etat ont reculé de 5 %.

Le ministère, s'appuyant sur les mesures prises par d'autres pays, conclut sur la nécessité d'un renforcement de la gouvernance, d'une réforme territoriale et d'une maîtrise des dépenses de personnel.

Finances locales

Gestion du personnel

Collectivités locales : alerte aux déficits.

Le Monde, 15 octobre 2014, p. 8.

Dans un rapport thématique rendu public le 14 octobre, la Cour des comptes remarque que le déficit des collectivités territoriales a été multiplié par 2,5 en un an et que la masse salariale, qui représente le premier poste budgétaire, s'est accrue de 3,2 %. La Cour recommande une diminution du nombre de postes par une mutualisation accrue des services entre les communes et leurs groupements, la révision des règles d'avancement d'échelon et de grade et un meilleur respect de la durée légale du travail. Elle chiffre les économies qui pourraient être faites ainsi à un peu plus de 1,5 milliard d'euros.

Fonction publique

Négociation sur les carrières : la préparation et la mise en œuvre des accords prendront du temps.

Localtis.info, 8 octobre 2014.- 1 p.

Lors d'une conférence de presse du 8 octobre, la ministre de la fonction publique a indiqué que les mesures de revalorisation des carrières des agents publics comme l'intégration d'une partie des primes dans la rémunération indiciaire, seraient étalées dans le temps.

Plusieurs projets d'accords divisés en « sous-ensembles » devraient être proposés aux organisations syndicales. La prochaine réunion est prévue pour le 22 octobre et devrait porter sur l'architecture statutaire.

La ministre a également indiqué que le projet de loi relatif à la déontologie pourrait être examiné dans les mois qui viennent par le Parlement.

Concernant les élections professionnelles du 4 décembre, un kit de communication est disponible sur le site internet du ministère.

Négociations sur l'avenir de la fonction publique : premiers débats sur l'architecture statutaire.

Liaisons sociales, 27 octobre 2014, p. 5.

Lors de la séance du 22 octobre sur l'architecture statutaire, la question des catégories hiérarchiques a été abordée, les organisations syndicales se déclarant favorables à leur révision. Pour ce qui concerne les concours et les diplômes, les syndicats rappellent leur importance et se prononcent, pour certains, pour le développement des concours sur titres.

Quatre réunions devraient encore se tenir jusqu'à fin janvier.

Fonction publique territoriale

Fonction publique / secteur privé : où est-il plus avantageux de travailler ?

Localtis info, 24 octobre 2014.- 1 p.

Un rapport sur l'état de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2015, indique qu'en 2012, les agents de catégorie C de la fonction publique territoriale ont eu un salaire net mensuel légèrement supérieur à leurs homologues du secteur privé. Pour les professions intermédiaires, les salaires

ont été plutôt proches alors qu'ils ont été supérieurs dans le secteur privé pour les cadres.

Les congés, temps et conditions de travail s'avèreraient plus favorables pour la fonction publique territoriale que pour le secteur privé.

Formation

Formation des agents : bilan mitigé pour la réforme de 2007.

Localtis.info, 16 octobre 2014.- 2 p.

Un rapport de l'IGA (Inspection générale de l'administration) dresse un panorama contrasté de la formation dans la fonction publique territoriale dû aux bouleversements induits par la loi du 19 février 2007.

L'IGA propose de doubler la durée de la formation des cadres et de la formation de professionnalisation au premier emploi, de mutualiser les plans de formation, de mieux rembourser les frais de transport des stagiaires et d'ouvrir des droits aux agents non titulaires.

Le président du CNFPT donne son point de vue sur les propositions relatives à la durée des formations des cadres et au remboursement des frais de transport.

Formation CNFPT

Le CNFPT met en route un service dédié à la mobilité des stagiaires et des intervenants.

Localtis.info, 13 octobre 2014.- 1 p.

Le CNFPT vient de mettre en place pour les stagiaires et les intervenants le système Mobistage, un système de calcul d'itinéraires inter-réseaux SNCF et RATP et un système de mise en relation pour développer le co-voiturage.

Toutes les délégations du CNFPT devront avoir finalisé leur plan de déplacement début 2015.

Hygiène et sécurité

Santé et sécurité au travail. Interdiction du « vapotage » dans tous les espaces clos collectifs de travail.

La Semaine juridique – Social, n°41, 7 octobre 2014, p. 12.

Un programme national de réduction du tabagisme prévoit d'interdire le « vapotage » dans tous les espaces clos collectifs de travail. Cette mesure devrait être incluse dans le projet de loi sur la santé qui devrait être bientôt présenté en conseil des ministres.

Le renforcement de la formation en hygiène et sécurité.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1416, 14 octobre 2014, pp. 6-7.

Un projet de décret, examiné lors de la réunion du CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) le 8 octobre, prévoit des mesures pour faciliter le recrutement de médecins de prévention, l'aménagement des modalités de désignation des membres des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ainsi que la possibilité de saisir, dans certains cas, l'agent chargé de fonctions d'inspection.

Un projet d'arrêté définit les formations préalables obligatoires pour les assistants, conseillers de prévention et agents chargés des fonctions d'inspection.

Loi de finances Restauration du personnel Taxe sur les salaires

Le projet de loi de finances pour 2015.

Liaisons sociales, 17 octobre 2014.- 4 p.

Le projet de loi de finances pour 2015, présenté en Conseil des ministres le 1^{er} octobre, prévoit, notamment, la revalorisation de 0,5 % du montant maximal de la part patronale pour le financement des titres restaurant ainsi que des tranches des barèmes servant au calcul de la taxe sur les salaires.

Mesures pour l'emploi / Apprentissage

L'Assemblée nationale rejette la proposition de loi Cherpion.

Localtis.info, 10 octobre 2014.- 1 p.

La proposition de loi relative à la simplification du travail, de la formation et de l'emploi a été rejetée par l'Assemblée nationale le 9 octobre.

La proposition d'assujettir les collectivités territoriales à la taxe d'apprentissage a été jugée intéressante par le ministre du travail qui a précisé que cette mesure relevait « du monopole de la loi de finances ».

Mutuelle

Agents locaux : une couverture santé loin d'être généralisée.

Les Echos, 6 octobre 2014, p. 28.

D'après une enquête réalisée pour le compte de la MNT (Mutuelle nationale territoriale), 41 % des collectivités participaient, au mois de juin, au financement de la complémentaire santé de leurs agents et 58 % à la couverture prévoyance.

Le montant de la participation, variable selon les collectivités et qui ne devrait pas augmenter, s'élevait en moyenne à 25,50 euros pour la santé et 14,30 euros pour la prévoyance. Seuls 37 % des agents disent bénéficier d'une participation pour la santé, ce taux se montant à 41 % pour la prévoyance.

Notation

La généralisation de l'entretien professionnel.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1415, 7 octobre 2014, p. 4.

Un projet de décret, rejeté lors de la séance du CSFPT du 17 septembre, fixe les modalités de l'entretien professionnel qui doit être généralisé à compter du 1^{er} janvier 2015. Les critères d'évaluation, fixés après avis du comité technique, doivent être corrélés à l'emploi occupé. Le compte-rendu de l'entretien peut faire l'objet d'une demande de révision par l'agent et sert, entre autres, à l'établissement du tableau d'avancement de grade.

Obligation de désintéressement Incompatibilités

Le conflit d'intérêts dans le droit de la fonction publique.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°5, septembre-octobre 2014, pp. 277-284.

Si la prévention des conflits d'intérêts est une notion ancienne, sa consécration législative, sous l'effet de l'influence internationale, est récente et découle de la jurisprudence et de textes législatifs telle la loi n°93-121 du 27 janvier 1993 dite « loi Sapin » créant la commission de déontologie.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et aux obligations des fonctionnaires, déposé le 17 juillet 2013, donne une définition du conflit d'intérêts, s'inscrit dans une démarche de prévention des situations à risques, notamment, grâce à l'obligation de déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale et prévoit des mécanismes de protection de l'agent lanceur d'alerte.

L'auteur de l'étude constate malgré tout des faiblesses et des lacunes dans ce projet de loi.

Pension de réversion

Comment vont évoluer les réversions dans le futur ?

Liaisons sociales, 21 octobre 2014, p. 4.

Lors de la séance du 15 octobre consacrée, entre autres, aux pensions de réversion, le COR (Conseil d'orientation des retraites) a indiqué que le poids des pensions de réversion devrait se réduire d'ici 2060, l'espérance de vie des hommes augmentant plus vite que celle des femmes.

La hausse du nombre des pensions devrait être plus importante à la CNRACL.

Secret professionnel et discrétion professionnelle Sanctions disciplinaires Droit pénal

L'indiscrétion des fonctionnaires.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°5, septembre-octobre 2014, pp. 268-276.

L'auteur de cette étude analyse, dans un premier temps, la distinction faite traditionnellement entre la discrétion et le secret professionnel, la première visant à protéger les intérêts de l'administration et le second les secrets des administrés. Si ces deux obligations diffèrent par leurs finalités, il remarque que la violation de ces deux obligations est sanctionnée disciplinairement, l'atteinte au secret professionnel pouvant être poursuivie pénalement, et qu'un lien indissoluble unit les deux notions.

Dans un deuxième temps, l'auteur, à partir d'exemples jurisprudentiels, cerne les comportements indiscrets qui peuvent être sanctionnés et remarque que certaines informations peuvent et doivent même être communiquées, notamment, grâce au rôle de lanceur d'alerte attribué aux agents publics dont il analyse les aspects positifs et négatifs.

Sécurité sociale

Les grandes lignes du PLFSS pour 2015.

Liaisons sociales, 1^{er} octobre 2014.- 2 p.

Parmi les mesures annoncées dans le futur projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015, on notera la réforme du congé parental qui serait partagé entre la mère et le père ainsi que le passage à un montant forfaitaire pour le capital décès.

Par ailleurs, le plafond annuel de la sécurité sociale devrait être fixé à 38 040 euros en 2015.

Sécurité sociale Congé parental

Les principales mesures du PLFSS pour 2015 présentées en Conseil des ministres.

Liaisons sociales, 10 octobre 2014, p. 1.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale adopté en conseil des ministres le 8 octobre prévoit, notamment, la possibilité de sanctionner les obstacles aux contrôles par les Urssaf, le renforcement de la procédure d'opposition à tiers détenteur, l'extension à l'ensemble des régimes des dispositions relatives aux recours contre les tiers responsables, l'assujettissement au régime général des personnes contribuant occasionnellement à l'exécution d'une mission de service public ainsi que la réforme du calcul du capital-décès.

Des mesures réglementaires sont prévues comme le raccourcissement du congé parental non partagé lors de l'arrivée d'un deuxième enfant.

Sécurité sociale Cotisations

Le PLFSS 2015 devrait renforcer l'efficacité du recouvrement des cotisations et la lutte contre la fraude aux prestations.

Liaisons sociales, 2 octobre 2014.- 2 p.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale, qui devrait être présenté en Conseil des ministres le 8 octobre et déposé au plus tard le 15 octobre sur le bureau de l'Assemblée nationale, prévoit diverses mesures concernant les cotisations sociales, notamment, l'encadrement de la transaction en cas de contestation et des mesures de simplification concernant la prescription des actions engagées lors de la demande de remboursement de cotisations indûment versées.

Sécurité sociale Cotisations Contributions Congé parental

Le PLFSS pour 2015.

Liaisons sociales, 27 octobre 2014.- 8 p.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale, présenté en conseil des ministres le 8 octobre, prévoit de modifier l'assiette de la CSG sur les revenus de remplacement, dont les allocations chômage, de faciliter le remboursement des cotisations AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) indûment versées, d'encadrer les assiettes forfaitaires de cotisations, notamment pour les formateurs occasionnels, d'instaurer des mesures relatives à l'affiliation des collaborateurs occasionnels du service public ainsi qu'au contrôle de l'Urssaf, de modifier la durée du congé parental et de permettre le transfert de l'indemnité journalière de maternité au parent survivant en cas de décès de la mère.

Supplément familial de traitement (SFT)

Les privilèges familiaux des fonctionnaires sur la sellette.

Acteurs publics, 22 octobre 2014.- 2 p.

La ministre de la fonction publique envisage une remise à plat du SFT qui sera intégrée aux négociations relatives aux parcours professionnels, carrières et rémunérations des agents publics, d'autant plus qu'il constitue un pourcentage du revenu.

Traitement

Salaires, mesures catégorielles : le gouvernement tape fort sur les fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 1^{er} octobre 2014.- 1 p.

Le projet de loi de finances pour 2015 confirme le gel du point d'indice jusqu'en 2017. ■

L'essentiel pour comprendre le statut de la fonction publique territoriale



Format poche
Diffusion : Direction de l'information légale
et administrative
La Documentation française
Tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN : 0981-3764
ISBN : 978-2-11-009714-9
Prix de vente : 9 €

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut
du fonctionnaire territorial

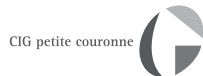
Rédigé par des experts*, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Un guide pour ceux qui cherchent des données fiables et actualisées sur le statut de la fonction publique territoriale.

- ▶ Des **questions-réponses** pour obtenir rapidement les **informations fondamentales** sur les différents aspects du statut du fonctionnaire territorial (concours d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, mobilité...).
- ▶ Des **encadrés** pour approfondir **des sujets plus spécifiques** (les congés maladie, la position de détachement...).

* Ouvrage rédigé par les juristes du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Ouvrage de base : vol. 1 : 179,50 € - vol. 2 et 3 : 166 € -

Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 96 € - vol. 2 et 3 : 85 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



NOUVEAUTÉ

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782110097149 - 132 pages - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

La documentation Française

- À La Documentation française 29 quai Voltaire, Paris 7^e - 01 40 15 71 10
- En librairie
- Par correspondance Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 29, quai Voltaire - 75344 PARIS CEDEX 07
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

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 : 19,90 €

