

**iaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**DOSSIER**

**L'exercice du droit syndical  
dans la fonction publique territoriale :  
les conditions matérielles d'exercice  
la situation des représentants syndicaux**

**VEILLE JURISPRUDENTIELLE**

**Durée du travail effectif :  
le temps d'habillage et de déshabillage**

**Avancement de grade au choix :  
prise en compte de la nature des fonctions**

● n° 3 - mars 2015





**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 pages**

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

*Statut commenté* : Benoit Larivière, Philippe David,  
Suzanne Marques,

*Actualité documentaire* : Fabienne Caurant,  
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2015

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<sup>er</sup> 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 L'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale :
- 4 les conditions matérielles d'exercice
- 11 la situation des représentants syndicaux

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 24 Durée du travail effectif : le temps d'habillage et de déshabillage
- 28 Avancement de grade au choix : prise en compte de la nature des fonctions

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 35 Textes
- 46 Documents parlementaires
- 47 Jurisprudence
- 48 Chronique de jurisprudence
- 50 Presse et livres

## L'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

À la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, les instances consultatives ont été mises en place dans leur nouvelle composition. C'est l'occasion pour les autorités territoriales et les organisations syndicales de redéfinir, dans les collectivités et établissements publics, les conditions d'exercice du droit syndical, récemment modifiées par un décret du 16 décembre 2014.

**L**e droit syndical trouve son fondement dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958, qui garantit à tout individu la possibilité de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et d'adhérer au syndicat de son choix.

L'article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires réaffirme le principe de la liberté syndicale dans la fonction publique, et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 consacre son chapitre X aux conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

(1) dont le contenu est désormais pour partie caduc.

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

Le décret d'application n° 85-397 du 3 avril 1985, complété par la circulaire ministérielle n° 85-282 du 25 novembre 1985 (1), fixe les conditions de sa mise en œuvre dans ce versant de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 (2), première étape de la transposition dans le droit positif des Accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social, a introduit des modifications importantes dans les textes statutaires, notamment quant à la pratique de la négociation collective dans la fonction publique et aux conditions d'accès des organisations syndicales aux élections professionnelles.

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

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

Dans le prolongement, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (3), a, entre autres dispositions, apporté différents aménagements aux conditions d'exercice du mandat syndical (crédit de temps syndical, réforme des autorisations spéciales d'absence), prévus par le relevé de conclusions du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux.

Le décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014, modifiant le décret du 3 avril 1985, permet la mise en œuvre de ces principes

dans la fonction publique territoriale. Notamment, il instaure le crédit de temps syndical au niveau réglementaire, complète les règles relatives aux locaux syndicaux et aux réunions syndicales et redéfinit les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales.

Dans l'attente d'une circulaire ministérielle actualisée propre à la fonction publique territoriale, il est possible de se référer, à titre indicatif :

– à la circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État (4),

– à la circulaire du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière (5).

Le présent dossier s'articule en deux parties : les conditions matérielles d'exercice du droit syndical (première partie) et la situation des représentants syndicaux (deuxième partie).

## La création d'un syndicat et l'information de l'autorité territoriale

L'article 1<sup>er</sup> du décret du 3 avril 1985 pose le principe selon lequel les organisations syndicales des agents de la fonction publique territoriale déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Dans cette limite, chaque syndicat peut ainsi déterminer notamment son objet, son organisation, ses règles de fonctionnement et de financement.

La constitution d'un syndicat est soumise aux règles de droit commun fixées notamment par les articles L. 2131-3 et R. 2131-1 du code du travail.

Les statuts de l'organisation et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction doivent être déposés à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Le syndicat n'a d'existence légale qu'à compter de cette formalité. Le dépôt en mairie devra être renouvelé en cas de changement de direction ou de statuts. Un exemplaire des statuts est ensuite communiqué par le maire au procureur de la République.

Des sections syndicales peuvent être créées dans les conditions fixées par l'article L. 2142-1 du code du travail. A la différence du syndicat, la section syndicale est dépourvue de personnalité morale et ne peut pas soutenir une action en justice (6).

Toute création d'un syndicat ou d'une section syndicale au sein d'une collectivité ou d'un établissement public territorial doit faire l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité territoriale dès lors que l'organisme compte parmi ses adhérents des agents relevant de son autorité. La déclaration doit être accompagnée des statuts et de la liste des responsables de l'organisation syndicale, ainsi que d'un justificatif du dépôt en mairie.

L'accomplissement de cette formalité conditionne le bénéfice des droits syndicaux prévus par la réglementation. Ce principe a été confirmé par la jurisprudence à l'occasion d'une espèce relative à la fonction publique hospitalière dans laquelle le Conseil d'État a considéré que le syndicat défendeur, en l'absence de dépôt de ses statuts et de la liste de ses administrateurs

auprès de l'autorité hiérarchique, n'était pas régulièrement constitué dans l'établissement hospitalier, nonobstant le dépôt à la mairie de ses statuts, de la liste de ses membres et de la feuille signalétique du syndicat. En conséquence, les représentants de cette organisation ne pouvaient être désignés au sein des instances consultatives (7).

Dans une autre décision rendue à propos d'une section syndicale, il a précisé que les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 3 avril 1985 n'avaient pas pour objet d'imposer à une section syndicale de se constituer sous la forme d'un syndicat doté de statuts, mais seulement de permettre à l'autorité administrative de connaître le nom des représentants syndicaux qui seront ses interlocuteurs et d'être informée des statuts de l'organisation dont relève la section syndicale (8).

En conséquence, lorsqu'une section syndicale est créée au sein d'une collectivité territoriale, elle doit simplement communiquer un exemplaire des statuts du syndicat dont elle émane à l'autorité territoriale.

(4) Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 du ministère de la décentralisation et de la fonction publique relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État.

(5) Circulaire n° DGOS/RH3/2013/275 du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière

(6) Conseil d'État, 26 avril 1989, req. n°16172.

(7) Conseil d'État, 26 juin 1991, req. n°90855.

(8) Conseil d'État, 31 mai 2007, req. n°298293.

## Première partie :

# Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical

**S**elon l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984, l'activité syndicale se traduit notamment par l'affichage et la diffusion d'informations syndicales, la distribution des publications syndicales, la tenue de réunions d'information et la collecte des cotisations syndicales. Le chapitre 1<sup>er</sup> du décret du 3 avril 1985 fixe les conditions de mise en œuvre de ces prérogatives.

Le décret du 24 décembre 2014 a introduit des aménagements importants quant à la mise à disposition des locaux syndicaux et équipements, ainsi qu'aux conditions d'organisation de réunions mensuelles d'information, et institué le principe d'un accès des organisations syndicales aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

Il est important d'indiquer que l'article 2 du décret du 3 avril 1985 ouvre toujours à l'autorité territoriale la possibilité d'accorder aux organisations syndicales des conditions d'exercice du droit syndical plus avantageuses que celles prévues par la réglementation, ou de maintenir les règles ou accords plus favorables et

de même nature antérieurs à la publication du décret.

Ce même décret réserve l'octroi de certaines facilités matérielles aux organisations syndicales répondant à un critère de représentativité fondé sur les résultats obtenus aux élections aux comités techniques (CT) pour la représentation du personnel.

Sont considérées comme représentatives, selon les termes de l'article 3 du décret, les organisations syndicales représentées :

- au comité technique local (CT),
- ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Les organisations syndicales qui, à l'issue des élections des représentants du personnel du 4 décembre 2014, disposent de sièges au CT et celles qui, dans le prolongement, se sont vu attribuer des sièges au CSFPT, sont donc considérées comme représentatives et peuvent spécifiquement prétendre à certains avantages prévus par la réglementation.

Sur la répartition des sièges au CSFPT entre les organisations syndicales, et sur les conditions de représentativité exigées pour les différentes modalités d'exercice du droit syndical, il convient de se reporter aux annexes page 23.

## Bilan social et moyens syndicaux

Le relevé de conclusions du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux comportait l'obligation, pour les employeurs, de produire chaque année un bilan sur les moyens techniques, humains ou financiers alloués aux organisations syndicales et effectivement utilisés.

Cette obligation est formalisée à l'article 32 du décret du 3 avril 1985 : « *Le bilan social de chaque collectivité ou établissement public comporte des informations et des statistiques sur les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales au cours de l'année écoulée. Ce bilan est communiqué au comité technique* ».

## ■ La mise à disposition de locaux à usage syndical

Les organisations syndicales représentatives bénéficient, sur leur demande, d'un local à usage syndical dans les conditions fixées par l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 3 du décret du 3 avril 1985.

### Les conditions d'attribution

- La collectivité ou l'établissement dont les effectifs comptent de 50 à 500 agents doit obligatoirement mettre un local administratif commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales représentatives ayant une section

syndicale dans la collectivité ou l'établissement. Lorsque cela est possible, chaque organisation syndicale représentative se voit attribuer un local distinct.

Les modalités d'utilisation de ce local commun sont fixées par un accord conclu entre les organisations syndicales concernées ou, à défaut d'un tel accord, par l'autorité territoriale (9).

(9) Circulaire du 25 novembre 1985.

### Les conditions d'attribution d'un local varient selon les effectifs

- La collectivité ou l'établissement dont les effectifs sont supérieurs à 500 agents doit attribuer de droit un local distinct à chaque organisation syndicale représentative.

- Le centre de gestion dont les effectifs cumulés de son propre personnel et du personnel des collectivités et établissements affiliés est supérieur à 500 agents doit mettre, de droit, un local distinct à la disposition de chaque organisation syndicale représentative. Les organismes affiliés à une

même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

Pour le calcul du seuil d'attribution, la circulaire du 25 novembre 1985 avait précisé que l'effectif à prendre en compte est constitué :

- des agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent,
- y compris les agents mis à la disposition de la collectivité ou de l'établissement,
- et à l'exclusion des agents mis à la disposition d'une autre entité administrative ou d'un organisme.

Si la collectivité ou l'établissement est contraint de louer des locaux pour satisfaire à son obligation, le choix est opéré après concertation avec les organisations syndicales concernées. L'administration supporte la charge financière de la location. À l'inverse, si la location est effectuée directement par l'organisation syndicale, la collectivité ou l'établissement doit lui verser une subvention représentative des frais de location et d'équipement. La circulaire du 3 juillet 2014 préconise d'estimer les frais de location « sur la base d'une location consentie dans des conditions équivalentes, en termes de superficie et de coût, à celles mises en œuvre au sein de l'administration concernée et en tenant compte de l'évolution du coût de l'immobilier ».

Par ailleurs, si la collectivité ou l'établissement procède à la construction ou

à l'aménagement de nouveaux locaux administratifs, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales doit être prise en compte. Ce principe semble toutefois être interprété de manière souple par le Conseil d'État. Dans une espèce relative à une organisation syndicale qui disposait d'un local à proximité de l'Hôtel de ville et avait sollicité son transfert dans les nouveaux bâtiments municipaux en cours d'aménagement, le juge a validé le refus opposé par la mairie considérant que ce réaménagement « nécessité par une meilleure adaptation des services municipaux aux besoins du public, ne permettait pas de dégager l'espace utile pour l'attribution au syndicat requérant d'un local à usage de bureau dans lesdits bâtiments (10) ».

### Les modalités de mise à disposition

Conformément à l'article 4 du décret du 3 avril 1985, les locaux mis à disposition doivent être situés, sauf impossibilité matérielle, dans l'enceinte des bâtiments administratifs de la collectivité ou de l'établissement afin d'être le plus près possible du lieu de travail des agents. En cas d'impossibilité matérielle, ils peuvent toutefois être situés à l'extérieur de ces bâtiments.

La circulaire du 3 juillet 2014 évoque deux situations dans lesquelles cette hypothèse peut se réaliser : l'absence de locaux disponibles, d'une part, et le cas

exceptionnel où les missions du service public l'empêchent, d'autre part.

Les locaux mis à disposition doivent être dotés des équipements courants des postes de travail de la collectivité indispensables à l'exercice de l'activité syndicale : mobilier, téléphone, poste informatique, accès aux moyens d'impression (11). Selon la circulaire du 25 novembre 1985, le coût de l'abonnement téléphonique incombe à la collectivité ou l'établissement. Les conditions dans lesquelles l'organisation syndicale peut éventuellement, compte tenu des possibilités budgétaires de la collectivité, bénéficier d'une prise en charge du coût des communications, des moyens de reprographie dont dispose l'administration et, le cas échéant, du concours de celle-ci pour l'acheminement des correspondances, sont définies par l'autorité territoriale, après concertation avec les organisations syndicales.

La surface du local doit être adaptée à l'exercice de l'activité syndicale compte tenu de l'effectif des représentants. Elle pourra correspondre à celle des bureaux, pour un effectif équivalent, dans la collectivité (12). Pour le juge administratif, la circonstance que la pièce soit dépourvue de fenêtres n'est pas contraire aux exigences légales dès lors que c'est également le cas d'autres bureaux dans la collectivité concernée, et que ce local comporte les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (13).

## ■ Les réunions syndicales

Les organisations syndicales peuvent organiser des réunions dans le cadre fixé par les articles 5 à 8 du décret du 3 avril 1985 et les modalités définies par l'autorité territoriale dans le respect de la réglementation. Le texte distingue les réunions statutaires ou d'information, les réunions mensuelles d'information et les réunions spéciales en période électorale.

### Les réunions statutaires ou d'information

Les organisations syndicales, qu'elles soient ou non représentatives, peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information durant les heures de service ou en dehors des horaires de service. Ces réunions peuvent se dérouler dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou, en cas d'impossibilité, dans des locaux mis à disposition.

Si ces réunions sont organisées durant les heures de service, seuls les agents qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence ou qui ne sont pas en service peuvent y assister.

(11) Circulaires du 25 novembre 1985 et du 3 juillet 2014.

(12) A titre indicatif, il est possible de se référer à la norme NF X 35-102 qui fixe les surfaces minimales recommandées des locaux à usage de bureaux.

(13) Cour administrative d'appel de Versailles, 3 mai 2007, req. n°06VE00153.

(10) Conseil d'État, 4 juillet 1994, req. n°126152.

Selon la circulaire du 9 juillet 2013, la notion de « réunions statutaires » recouvre toutes les réunions d'instances mentionnées par les statuts des syndicats.

## Les réunions mensuelles d'information

Les organisations syndicales représentatives, au sens de l'article 3 évoqué plus haut, peuvent en outre organiser des réunions mensuelles d'information, d'une durée maximale d'une heure, auxquelles les agents de la collectivité ou de l'établissement peuvent participer, pendant leurs heures de service.

Les organisations syndicales peuvent regrouper leurs heures mensuelles d'information, dans la limite du trimestre, et par exemple tenir une réunion de deux heures tous les deux mois ou une réunion de trois heures par trimestre.

Chaque organisation syndicale organise ses réunions à l'intention des agents de l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement public. Dans les grandes collectivités, ou en cas de dispersion importante des services, elles peuvent toutefois se tenir, après information de l'autorité territoriale, par direction ou par secteur géographique d'implantation des services.

Chaque agent dispose d'un contingent de 12 heures d'autorisation spéciale d'absence par année civile, délais de route non compris. Dans cette limite, il a le droit d'assister à l'heure d'information mensuelle de son choix, ou aux réunions tenues sur des heures regroupées, sans perte de traitement.

## Les réunions d'information spéciale en période électorale

Pendant la période de six semaines précédant le jour d'un scrutin organisé pour le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents, toute organisation syndicale candidate à l'élection considérée peut, sans condition de représentativité, organiser une réunion d'information spéciale d'une durée

maximale d'une heure. Chaque agent peut assister à l'une de ces réunions dans la limite d'une heure (14). Il n'est donc pas possible d'assister, durant les heures de services, à plusieurs réunions organisées par des organisations syndicales différentes.

L'agent doit solliciter une autorisation spéciale d'absence.

La circulaire du 3 juillet 2014 précise que cette heure d'information spéciale s'ajoute au contingent individuel annuel de 12 heures d'autorisation d'absence au titre des réunions mensuelles d'information.

Pour les organisations syndicales représentatives, la réunion spéciale d'information s'ajoute aux réunions mensuelles d'information.

On relèvera que le texte ne prévoit pas la possibilité de tenir des réunions spéciales d'information lorsque le scrutin est organisé pour la mise en place d'un organisme consultatif, mais seulement dans le cadre de son renouvellement.

## Le cadre général d'organisation des réunions

Les réunions syndicales ne peuvent avoir lieu qu'en dehors des locaux ouverts au public et ne doivent pas entraîner de conséquence sur le bon fonctionnement du service, ni provoquer une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

Conformément à l'article 8 du décret du 3 avril 1985, les organisations syndicales doivent présenter une demande d'organisation à l'autorité territoriale au moins une semaine avant la date de la réunion (15). La circulaire du 25 novembre 1985 précise que ce principe ne fait toutefois pas obstacle à ce que l'employeur local fasse droit à des demandes présentées dans un délai plus court dans la mesure où, par exemple, elles ne concerneraient qu'un nombre limité d'agents

et ne pourraient porter atteinte au bon fonctionnement du service.

Le juge administratif a établi qu'en l'absence de motifs particuliers tenant à l'impératif de bon fonctionnement du service, l'autorité administrative ne peut édicter un délai de demande plus long que celui fixé par la réglementation. En revanche, elle peut exiger que ces demandes soient formulées par écrit (16).

La réglementation ne fixe pas de délai de réponse ; la circulaire du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière préconise un délai de principe de 48 heures avant la date de la réunion. Elle ajoute que tout refus doit être motivé de manière écrite.

L'ordre du jour de la réunion ne peut constituer un motif valable de refus.

L'agent qui souhaite obtenir une autorisation d'absence pour assister à une réunion syndicale doit en adresser la demande à l'autorité territoriale au moins trois jours avant la date prévue de la réunion. Elle est accordée sous réserve des nécessités du service.

Le Conseil d'État a eu l'occasion de préciser qu'aucune disposition ne prescrit ni n'implique qu'un agent de la fonction publique territoriale, participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service, ait à solliciter une autorisation d'absence. Dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle

autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail, et ce même si ladite autorisation d'absence a été acceptée (17).

(14) Circulaire du 3 juillet 2014.

(15) Articles 5, 6 et 8 du décret du 3 avril 1985.

(16) Conseil d'État, 27 novembre 2013, req. n°359801.

(17) Conseil d'État, 23 juillet 2014, req. n° 362892.

L'article 7 du décret du 3 avril 1985 ouvre à tout représentant, dès lors qu'il est mandaté à cet effet par une organisation syndicale, la possibilité d'accéder librement aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à la collectivité ou à l'établissement dans lequel se tient la réunion, sans autorisation préalable de l'autorité territoriale.

Toutefois, si la réunion se tient dans les locaux administratifs de la collectivité,

celle-ci doit être informée de la venue de l'intéressé au moins 24 heures avant la tenue de la réunion.

### Le cas particulier des « délégations de masse »

Pour rappel, la pratique des « délégations de masse » consiste, pour les agents qui y participent, à se rassembler pendant les heures de service et à se présenter en

groupe et sans préavis au bureau du chef de service pour lui exprimer bruyamment et directement leurs revendications.

Le Conseil d'État a établi que cette forme d'action revendicative ne constitue pas l'une des formes d'exercice des réunions statutaires ou d'information prévues par la réglementation régissant le droit syndical (18).

## ■ L'affichage et la distribution de documents d'origine syndicale

### L'affichage de documents

En vertu de l'article 9 du décret du 3 avril 1985, les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement, ainsi que les organisations représentées au CSFPT (même si localement elles ne disposent pas d'une section ou d'un syndicat), peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur les panneaux réservés à cet usage.

Les panneaux doivent être placés dans un emplacement, déterminé après concertation entre l'employeur local et les organisations syndicales, facilement accessible au personnel mais en dehors des espaces accessibles au public. Ils doivent être en nombre suffisant, de dimensions convenables et aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire, selon la circulaire du 25 novembre 1985, « dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures ».

Le juge administratif vérifie que l'emplacement choisi répond aux exigences légales. Il a par exemple jugé conformes, car facilement accessibles au personnel, des panneaux situés dans le couloir conduisant au restaurant administratif auquel tous les membres du personnel peuvent librement accéder et dans lequel plus de la moitié de ceux-ci prend quotidiennement ses repas ; une telle localisation n'était pas en l'occurrence de nature à imposer aux agents désireux de prendre connaissance d'informations d'origine syndicale, un déplacement et

une disponibilité du temps excessifs pouvant constituer une atteinte à l'exercice des droits syndicaux ou au principe d'égalité d'accès à l'information syndicale (19).

L'autorité territoriale doit être immédiatement avisée de tout affichage syndical par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur. Elle ne peut s'y opposer, sauf si le document affiché contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques (20). Tout refus doit être motivé conformément à la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public (21).

L'absence de transmission d'un exemplaire du document affiché à l'autorité administrative par le fonctionnaire, militant syndical, ayant procédé à l'affichage peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire (22).

### La distribution de documents

L'article 10 du décret du 3 avril 1985 autorise la distribution de documents d'origine syndicale aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Ces distributions ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service et, lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, ne peuvent être assurées que par les agents qui ne sont

pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.

La circulaire du 3 juillet 2014 apporte les éléments complémentaires suivants :

- la distribution ne doit concerner que les agents de la collectivité ou de l'établissement,
- elle doit se dérouler en dehors des locaux ouverts au public, ou alors en dehors des heures d'ouverture au public.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif ont été précisées par le juge administratif.

Il a jugé que l'administration ne peut soumettre la distribution de documents syndicaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs à une autorisation préalable. En conséquence, une déléguée syndicale ayant pénétré dans les locaux d'une école après le temps scolaire et le départ de la directrice sans solliciter une telle autorisation pour distribuer des documents syndicaux ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire au motif qu'elle aurait porté atteinte au bon fonctionnement du service (23).

(18) Conseil d'État, 28 octobre 2009, req. n°317313.

(19) Conseil d'État, 25 mai 1988, req. n°59574.

(20) Circulaire du 25 novembre 1985.

(21) Conseil d'État, 24 janvier 1990, req. n°101234.

(22) Cour administrative d'appel de Versailles, 12 juin 2008, req. n°06VE02672.

(23) Cour administrative d'appel de Marseille, 18 janvier 2005, req. n°00MA00600.

Cependant, le libre exercice du mandat syndical n'autorise pas la distribution de documents dans n'importe quelles conditions. Dans une espèce relative à un représentant syndical qui avait pénétré, avant l'heure d'ouverture des bureaux, dans les locaux de l'Hôtel de ville au moyen de sa carte professionnelle pour diffuser des tracts, avait profité de l'ouverture du bureau du directeur de cabinet par la femme de ménage pour y déposer un tract et tenté de pénétrer, sans autorisation, dans le bureau vide d'un élu, le juge a estimé qu'un tel comportement ne relevait pas de l'exercice

normal de l'activité syndicale et justifiait une sanction disciplinaire (un blâme, en l'occurrence) (24).

Par ailleurs, le Conseil d'État a établi le principe général selon lequel les dispositions réglementaires relatives au libre affichage et à la distribution de documents d'origine syndicale n'ont ni pour objet, ni pour effet d'autoriser les organisations syndicales de fonctionnaires à procéder à l'affichage ou à la distribution de documents étrangers à l'exercice du droit syndical tel qu'il est défini par la loi (25).

Le contenu des documents doit donc s'inscrire dans le cadre des objectifs de l'activité syndicale, tels qu'ils sont spécifiés par l'article L. 2131-1 du code du travail : « *la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts* ».

Conformément à l'article 10 du décret, les documents distribués doivent être communiqués pour information à l'autorité territoriale.

## ■ L'accès aux technologies de l'information et de la communication

Les Accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social avaient notamment conclu à la nécessité d'un réexamen des pratiques en vigueur en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC) au sein des trois fonctions publiques, afin d'identifier les difficultés rencontrées, de rapprocher les pratiques des employeurs publics et de tenir compte des évolutions des pratiques syndicales.

À ce titre, dans le prolongement de la loi du 5 juillet 2010, le gouvernement s'est engagé à inscrire au niveau réglementaire, pour chaque versant de la fonction publique, le principe d'un accès des organisations syndicales aux TIC, pour l'exercice de leurs missions (relevé de conclusions du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux).

L'article 4-1 du décret du 3 avril 1985, créé par le décret du 24 décembre 2014, traduit cet engagement dans le dispositif réglementaire propre à la fonction publique territoriale.

### ***Le principe d'un accès aux technologies de l'information et de la communication est introduit***

Il prévoit que l'autorité territoriale fixe, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination, les conditions d'utilisation par les organisations syndicales, au sein de la collectivité ou de l'établissement, des TIC ainsi que de certaines données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés de gestion des ressources humaines.

Les modalités d'utilisation sont formalisées par une décision de l'employeur local prise après avis du comité technique (CT).

L'autorité territoriale peut réserver tout ou partie des facilités relatives à l'utilisation des TIC aux seules organisations syndicales représentatives au sens de l'article 3 précité (organisations représentées au CT ou au CSFPT) pour des motifs liés aux nécessités du service ou à des contraintes particulières relatives à l'utilisation de ces technologies. On précisera que cette disposition fait écho à un arrêt récent du Conseil d'État dans lequel le juge a établi que « *les principes de liberté syndicale et de non discrimination entre organisations syndicales légalement constituées font obstacle à ce que soient réservés aux seules organisations syndicales représentatives les moyens*

*destinés à faciliter l'exercice du droit syndical au sein de l'administration si ceux-ci ne sont pas limités en raison de contraintes particulières ou par les nécessités du service* (26) ».

Cette exclusivité ne peut être mise en oeuvre en période électorale. En effet, toute organisation syndicale dont la candidature a été reconnue recevable pour les élections relatives à la mise en place ou au renouvellement d'un organisme consultatif comportant des représentants du personnel peut, pendant les six semaines qui précèdent le jour du scrutin, accéder aux TIC et utiliser les données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines.

Dans l'attente d'éventuelles précisions ministérielles spécifiques à la fonction publique territoriale, il est possible de se référer à l'arrêté du 4 novembre 2014, pris pour l'application des dispositions homologues dans la fonction publique de l'État, qui définit les conditions minimales dans lesquelles les organisations syndicales peuvent avoir accès aux TIC (27).

(24) Cour administrative d'appel de Paris, 10 décembre 2013, req. n°13PA00509.

(25) Conseil d'État, 13 décembre 1985, req. n°43753.

(26) Conseil d'État, 26 septembre 2014, req. n°361293.

(27) Arrêté du 4 novembre 2014 relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication dans la fonction publique de l'État.

## Les principes et garanties

L'accès aux TIC est constitué de la mise à disposition d'au moins une adresse de messagerie électronique aux coordonnées de l'organisation syndicale et de pages d'informations syndicales spécifiquement réservées sur le site intranet de la collectivité ou de l'établissement.

La demande d'utilisation de la messagerie électronique ou du site intranet doit désigner le ou les interlocuteurs qui, au sein de l'organisation, seront les référents de l'administration.

La décision de l'autorité territoriale détermine les modalités de cette mise à disposition en précisant notamment les conditions d'accès et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des agents (qui doivent pouvoir accepter ou refuser de recevoir les messages de l'organisation syndicale).

Elle fixe les règles relatives à la taille des messages, à leur fréquence et au nombre de destinataires autorisé par envoi, ainsi qu'à la fréquence de l'actualisation des données. L'envoi de pièces jointes peut être autorisé. Ladite décision précise également les modalités de fermeture de la messagerie électronique syndicale ou des pages syndicales accessibles sur le site intranet (28).

La connexion au réseau informatique est assurée depuis les équipements informatiques mis à la disposition des organisations syndicales dans les locaux syndicaux. La communication syndicale doit être compatible avec les exigences du bon fonctionnement du réseau informatique et ne pas entraver l'accomplissement du service.

L'administration doit respecter la confidentialité des échanges électroniques entre les agents et l'organisation syndicale concernée. Les messages électroniques doivent parvenir à leurs destinataires sans blocage ni lecture par un tiers. Elle ne peut davantage rechercher l'identification des agents qui se connectent

aux pages d'information syndicale accessibles sur le site intranet, ni collecter de données en vue de mesurer l'audience sur ces pages.

L'utilisation des TIC doit avoir un objet purement syndical, comme c'est le cas pour l'affichage et la distribution de documents.

Est contraire à ce principe la diffusion d'un texte contenant des opinions ou des revendications à caractère strictement politique, qui peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Par exemple, à propos d'un représentant syndical ayant diffusé un message électronique accompagné d'un tract dans lequel l'intéressé « *s'en prend, en des termes virulents et polémiques à la politique conduite au niveau national dans les domaines éducatifs et sociaux et qu'il n'existe dans ce document [...] aucune revendication à proprement parler syndicale* », le juge administratif a confirmé le blâme infligé à l'intéressé (29).

### L'utilisation de la messagerie électronique

L'architecture du réseau ainsi que les impératifs techniques et de sécurité du système d'information peuvent, le cas échéant, conduire l'administration à contingenter les envois en nombre à partir de la messagerie électronique syndicale.

Les organisations syndicales peuvent demander la création :

- d'une adresse de messagerie électronique syndicale,
- d'une ou plusieurs listes de diffusion composées des adresses de messagerie professionnelle nominative correspondant au périmètre autorisé par l'administration.

Les données personnelles utilisées pour constituer ces listes peuvent comporter, outre l'adresse de messagerie professionnelle nominative des agents et le service au sein duquel ils sont affectés, le cadre

d'emplois auquel ils appartiennent pour les fonctionnaires. La gestion de ces listes est assurée par l'interlocuteur référent dans les conditions fixées par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Sur ce point, à titre complémentaire, il est utile d'indiquer que la commission d'accès aux documents administratifs (CADA), répondant à une demande d'une organisation syndicale, a eu l'occasion de préciser que la liste du personnel d'une collectivité faisant apparaître le nom et le prénom de ses agents ainsi que leur affectation, ou adresse administrative, constitue un document communicable à toute personne qui en fait la demande, s'il existe ou s'il peut être obtenu par un traitement automatisé d'usage courant (30).

Les listes de diffusion ne peuvent être utilisées à d'autres fins que la diffusion d'information d'origine syndicale.

Les agents doivent à tout moment pouvoir accepter ou refuser un message électronique syndical. Ce principe doit être rappelé de manière claire et lisible dans chaque message envoyé, dont l'objet doit mentionner l'origine syndicale.

Les modalités d'envoi des messages électroniques doivent garantir, vis-à-vis de l'ensemble des agents recevant les messages, l'anonymat des autres destinataires. L'usage des accusés de réception et des accusés de lecture est en outre interdit.

### La publication d'informations syndicales sur le site intranet

Les organisations syndicales autorisées à accéder au site intranet de l'administration peuvent demander la mise à disposition d'une ou plusieurs pages dédiées à l'information syndicale sur ce site. L'insertion sur ces pages de liens hypertextes en direction des sites syndicaux extérieurs peut être autorisée.

(28) Articles 7 et 11 de l'arrêté du 4 novembre 2014.

(29) Cour administrative d'appel de Nancy, 2 août 2007, req. n°07NC00217.

(30) CADA, avis n°20111177 du 17 mars 2011.

Les pages d'information syndicale accessibles sur le site intranet peuvent servir de support à des échanges avec et entre

les agents ayant accès à ce site dans les conditions prévues par l'administration. Dans ce cas, un ou plusieurs modérateurs

doivent être désignés par l'organisation syndicale.

## ■ La collecte des cotisations

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, à la double condition que la collecte :

– soit effectuée en dehors des locaux ouverts au public (ou alors, en dehors

des heures d'ouverture au public **(31)**), – et qu'elle ne porte pas atteinte au fonctionnement du service.

La collecte est assurée par les représentants des organisations syndicales

qui ne sont pas en service ou, si elle a lieu pendant les heures de service, par ceux qui bénéficient d'une décharge de service **(32)**.

---

**(31)** Circulaire du 3 juillet 2014.

---

**(32)** Article 100, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et article 11 du décret du 3 avril 1985.

## Deuxième partie :

## La situation des représentants syndicaux

Le statut garanti aux organisations syndicales, outre des moyens matériels et financiers, les moyens humains leur permettant de conduire librement leur action syndicale, sous les diverses formes qu'elle peut revêtir. La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n°85-397 du 3 avril 1985 prévoient en effet les conditions et modalités selon lesquelles les agents territoriaux investis de mandats syndicaux disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission. Ils peuvent ainsi consacrer tout ou partie de leur temps de travail à leur activité syndicale, soit dans le cadre de la position d'activité, soit après détachement pour exercer leur mandat.

Les fonctionnaires investis d'un mandat syndical peuvent en effet demander à être placés en position de détachement auprès de leur organisation syndicale. Le détachement est dans ce cas accordé de plein droit (1). L'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 définit cette position administrative comme celle du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier dans celui-ci de ses droits à l'avancement et à la retraite. De manière générale, l'intéressé est soumis durant la période de détachement aux règles de droit commun applicables aux fonctionnaires détachés (2).

Lorsqu'ils sont maintenus en position d'activité, les représentants syndicaux bénéficient de facilités en temps leur permettant de s'absenter du service pour accomplir les missions confiées par leur organisation syndicale. Fonctionnaires et agents non titulaires disposent en la matière des mêmes droits (3). Les facilités dont ils sont susceptibles de bénéficier, et qui seront ci-après plus amplement présentées, revêtent la forme :

– soit d'autorisations spéciales d'absence, au titre de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984,

– soit du crédit de temps syndical, pris sous forme d'autorisations d'absence ou de décharges d'activité de service, au titre de l'article 100-1 de la loi statutaire,

– soit, enfin, de mises à disposition auprès d'organisations syndicales, au titre de l'article 100 de la même loi.

Par ailleurs, les fonctionnaires et agents non titulaires en activité peuvent solliciter l'octroi de congés pour formation syndicale (4).

Les conditions d'exercice du droit syndical telles que fixées par la loi du 26 janvier 1984 et par le décret du 3 avril 1985 constituent le socle minimal dont bénéficient les organisations syndicales. Des conditions plus avantageuses peuvent leur être accordées ou maintenues.

Les dispositions statutaires encadrant l'exercice du droit syndical ne font ainsi pas obstacle à la conclusion entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales de conditions plus avantageuses (5) (6). Les clauses d'un protocole d'accord, fruit de négociations engagées au niveau local entre les acteurs précités, peuvent prévoir des droits et moyens plus favorables que ceux institués par les textes.

On signalera en outre un dispositif transitoire, de portée plus limitée, introduit par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 précité qui a modifié les conditions d'exercice du droit syndical dans la FPT. Son article 9 prévoit en effet la possibilité de maintenir, pour une durée limitée, les droits dont bénéficiaient les organisations syndicales avant l'entrée en vigueur de la réforme. Ce dispositif de maintien temporaire des droits syndicaux peut intervenir lorsque l'application des nouvelles règles relatives au crédit de temps syndical (7) aboutit, à périmètre équivalent, à l'attribution de contingents

d'autorisations d'absence ou de décharges d'activité de service inférieurs aux facilités en temps contingentées accordées aux organisations syndicales en application des dispositions précédemment en vigueur. Dans ce cas, l'autorité territoriale peut décider de maintenir, par voie d'arrêté et pour une durée maximale d'un an, les droits à un niveau au plus égal à celui de l'année précédente.

Dans l'attente de la publication d'une circulaire explicitant les nouvelles conditions d'exercice du droit syndical dans la FPT, le présent dossier s'appuiera sur certains points :

– sur la circulaire ministérielle n°85-282 du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, lorsque ses indications n'apparaissent pas contraires aux nouvelles règles du décret du 3 avril 1985 modifié,

– sur les circulaires relatives à l'exercice du droit syndical dans les fonctions publiques de l'État et hospitalière, plus récentes, pour des précisions complémentaires.

(1) Articles 2 et 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

(2) Pour plus de précisions concernant cette position administrative, se reporter notamment aux dossiers publiés dans les numéros d'avril et novembre 2014 des *IAJ*.

(3) Article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. On relèvera toutefois que cette disposition n'a pas pris en compte le déplacement de la mention des décharges d'activité de service de l'article 100 vers le nouvel article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984.

(4) Article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(5) Article 2 du décret du 3 avril 1985.

(6) En outre, l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 2 du décret du 3 avril 1985 indiquent toujours que les règles ou accords existant en matière de droits syndicaux antérieurement à la publication du décret demeurent en vigueur lorsqu'ils sont plus favorables et de même nature que ceux résultant du décret.

(7) Ce crédit de temps syndical est détaillé plus loin (page 14).

## ■ Les autorisations spéciales d'absence prévues par l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984

L'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit deux types d'autorisations spéciales d'absence au profit des représentants syndicaux pour participer à des activités institutionnelles syndicales ou administratives. Ces absences n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

### Les autorisations spéciales d'absence pour activités institutionnelles syndicales

L'article 59, 1<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984 prévoit tout d'abord l'octroi d'autorisations spéciales d'absence aux représentants syndicaux mandatés pour assister aux congrès professionnels syndicaux et aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus. Les articles 15 et 16 du décret du 3 avril 1985 en fixent les conditions réglementaires d'application.

Les autorisations spéciales d'absence accordées sur ce fondement sont réservées aux congrès et réunions d'un certain niveau. Il s'agit en effet des congrès et réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats et des organisations syndicales internationales. Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés bénéficient des mêmes droits pour leurs représentants.

En revanche, lorsque les congrès ou réunions sont organisés à un autre niveau institutionnel, les autorisations d'absence sont délivrées au titre du crédit de temps syndical, sur le fondement de l'article 17 du décret précité (se reporter page 16).

Il est rappelé à ce propos que les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi qu'en dispose

l'article 1<sup>er</sup> du décret du 3 avril 1985. Cette liberté implique que les statuts de chaque organisation syndicale déterminent notamment sa structure et ses propres modalités de fonctionnement, ainsi que les modalités selon lesquelles sont désignés ses organes directeurs et ses représentants.

La circulaire du 25 novembre 1985 apporte néanmoins certaines précisions quant aux activités institutionnelles syndicales. Est ainsi considérée comme congrès une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation concernée et ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués spécialement mandatés à cet effet. Constitue un organisme directeur tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée (8).

#### • Les bénéficiaires

L'article 15 du décret du 3 avril 1985 ouvre le bénéfice de ces autorisations « *aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation* ».

Les représentants syndicaux sollicitant une autorisation spéciale d'absence doivent en conséquence justifier du mandat dont ils ont été investis. S'agissant de réunions de l'organisme directeur du syndicat, les

autorisations ne peuvent être délivrées qu'aux seuls membres élus ou désignés selon les règles prévues par les statuts de l'organisation.

Les autorisations spéciales d'absence ne sont accordées qu'aux agents en service au moment de la tenue du congrès ou de la réunion. En effet, un agent participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service n'a pas à solliciter une telle autorisation. Il ne saurait d'ailleurs prétendre au bénéfice d'une compensation en temps de travail, comme l'a indiqué le juge administratif (9).

#### • La durée des autorisations

Le nombre maximum de jours d'absence pouvant être accordé à un même agent est limité à dix jours par an lorsqu'il participe aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique.

La limite est portée à vingt jours par an lorsque le représentant syndical assiste aux congrès ou réunions des organismes directeurs :

- soit des organisations syndicales internationales,
- soit des unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées au Conseil commun de la fonction publique.

Il est rappelé que les organisations syndicales affiliées à des unions,

fédérations ou confédérations de syndicats bénéficient pour leurs propres représentants des mêmes droits.

Les deux limites de dix et vingt jours ne sont pas cumulables entre elles. Un

### **L'autorisation d'absence pour activité institutionnelle syndicale doit être demandée trois jours à l'avance**

(8) Selon les statuts, il peut notamment s'agir du conseil syndical, du bureau ou de la commission exécutive d'un syndicat.

(9) Conseil d'État, 23 juillet 2014, requête n°362892.

même agent ne peut donc bénéficier de plus de vingt jours par an (10).

Le décret du 3 avril 1985 ne précise pas les modalités de décompte des absences, et notamment l'éventualité d'un décompte par demi-journées. On mentionnera, à titre indicatif, que les circulaires explicitant l'exercice du droit syndical dans les fonctions publiques de l'État et hospitalière prévoient la possibilité de fractionner les autorisations spéciales d'absence en demi-journées (11).

La circulaire du 25 novembre 1985 indique que les délais de route ne sont pas compris pour le calcul des durées des autorisations spéciales d'absence. Ils s'ajoutent donc aux plafonds.

### • La procédure d'octroi

Les modifications introduites par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 encadrent plus précisément l'octroi des autorisations spéciales d'absence. Les conditions posées par le nouvel article 15 du décret du 3 avril 1985 s'appliquent à l'ensemble des demandes d'autorisations d'absence pour activités institutionnelles syndicales, quel que soit le niveau de l'organisation syndicale à l'initiative du congrès ou de la réunion (c'est-à-dire les absences décomptées au titre de l'article 16 du décret de 1985, ainsi que celles imputées sur le crédit de temps syndical de l'article 17 du décret).

La demande d'autorisation d'absence doit être adressée, appuyée de la convocation, au moins trois jours avant la date de la réunion. La circulaire du 25 novembre 1985 évoquait déjà un tel délai, mentionnant toutefois la possibilité pour les autorités territoriales d'accepter d'examiner des demandes adressées moins de trois jours à l'avance. La circulaire du 3 juillet 2014 relative au droit syndical

au sein de la fonction publique de l'État invite même les administrations à faire preuve de bienveillance sur ce point et recommande la formulation d'une réponse dans les plus brefs délais aux demandes d'autorisations d'absence.

La demande doit être suffisamment précise et accompagnée des documents justificatifs nécessaires. Le juge administratif a en effet eu l'occasion de considérer des demandes d'autorisations d'absence irrégulières à défaut de précisions suffisantes sur la nature exacte des réunions en vue desquelles les autorisations étaient sollicitées (12).

L'agent qui s'absente du service sans avoir obtenu d'autorisation préalable s'expose à une sanction disciplinaire. La décision d'une autorité administrative procédant à une retenue sur le traitement d'un agent et lui infligeant un avertissement a par exemple été validée, dès lors que l'organisation syndicale à laquelle il appartenait n'avait pas déposé de demande d'autorisation spéciale d'absence à son profit et que l'intéressé n'avait pas prévenu au préalable son supérieur hiérarchique de son absence (13).

En revanche, dans un autre cas d'espèce, a été annulée la décision radiant des cadres pour abandon de poste un fonctionnaire qui avait présenté des demandes d'autorisation d'absence dans des conditions irrégulières, ce dernier n'ayant pas rompu les liens qui l'unissaient au service. Selon le juge, le comportement fautif de l'agent relevait plutôt de la procédure disciplinaire (14).

Les autorisations sont accordées sous réserve des nécessités du service, les refus faisant nécessairement l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale. Selon le Conseil d'État, un tel motif ne saurait toutefois être utilisé de manière injus-

tifiée pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale (15). Seules des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service, au caractère indispensable de la présence de l'agent dans le service, peuvent être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent (16).

## Les autorisations spéciales d'absence pour activités institutionnelles administratives

Les représentants syndicaux membres de certains organismes ou des instances consultatives de la fonction publique se voient accorder des autorisations spéciales d'absence pour y siéger, sur le fondement de l'article 59, 2° de la loi du 26 janvier 1984.

Ces autorisations concernent les réunions des organismes et instances énumérés par l'article 18 du décret du 3 avril 1985, à savoir :

- le Conseil commun de la fonction publique,
- le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT),
- le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT),
- les comités techniques,
- les commissions administratives paritaires,
- les commissions consultatives paritaires (17),

(15) Voir les trois arrêts précités du Conseil d'État des 19 décembre 2008, 19 février 2009, et 18 août 2011. On peut également se référer sur ce point à l'arrêt du Conseil d'État du 25 septembre 2009 (req. n°314265) concernant le refus d'accorder un congé de formation syndicale à un agent de service d'école maternelle.

(16) Circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État.

(17) L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, prévoit qu'un décret doit fixer les conditions dans lesquelles des commissions consultatives paritaires, placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de

.../...

(10) Circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État.

(11) Circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État et circulaire du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière.

(12) Conseil d'État, 19 décembre 2008, req. n°323072 ; Conseil d'État, 19 février 2009, req. n°324864 ; Conseil d'État, 18 août 2011, req. n°351883.

(13) Cour administrative d'appel de Marseille, 17 février 2004, req. n°99MA02231. Voir également l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 26 février 2002, req. n°98BX01033.

(14) Conseil d'État, 11 décembre 1998, req. n°185350.

- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- les commissions de réforme,
- le Conseil économique, social et environnemental ou les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.

Les agents susceptibles de bénéficier d'une autorisation d'absence sont les représentants titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger ; l'autorisation est délivrée sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion. On signalera que la circulaire relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État intègre dans le champ des bénéficiaires des autorisations spéciales d'absence les représentants suppléants qui assistent aux réunions sans y avoir été convoqués et donc sans voix délibérative. Contactée sur ce point, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) a confirmé que ce principe était applicable à la FPT.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les dispositifs réglementaires propres à chacune des instances précitées peuvent également prévoir des droits similaires au profit de leurs membres. Ainsi, par exemple, l'article 29 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités

techniques (CT) des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prévoit la délivrance d'une autorisation d'absence aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions du comité. L'article 35 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires (CAP) renvoie pour sa part aux conditions prévues par le décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical pour l'octroi d'autorisations d'absence aux représentants du personnel membres des CAP (18).

Concernant la durée de l'autorisation délivrée, celle-ci comprend les délais de route et la durée prévisible de la réunion ainsi qu'un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Les dispositions réglementaires ne limitent pas le nombre d'autorisations délivrées, ni le nombre des agents susceptibles d'en bénéficier au sein de la collectivité ou de l'établissement. Ces autorisations sont par ailleurs cumulables avec d'autres types de facilités accordées pour motif syndical.

Des autorisations spéciales d'absence sont également accordées sur le fondement de l'article 18 du décret du 3 avril 1985 lorsque les représentants syndicaux participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (19).

Pour mémoire, le cadre juridique de la négociation collective a été sensiblement réformé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social pour développer ce

type de dialogue, complémentaire de celui qui s'exerce au sein des instances statutaires. Elle a introduit l'article 8 bis au sein de la loi statutaire pour élargir la liste des thèmes susceptibles de faire l'objet d'une négociation, préciser les différents niveaux auxquels elle s'exerce et déterminer les organisations syndicales habilitées à négocier. Une circulaire du 22 juin 2011 en précise les modalités d'application (20). Ces dispositions ont été commentées dans le numéro de septembre 2011 des *IAJ* auquel il convient de se reporter.

### **Des autorisations d'absence sont délivrées pour participer aux réunions de travail ou aux négociations avec l'administration**

## ■ Le crédit de temps syndical prévu par l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984

L'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel les collectivités et établissements accordent, sous réserve des nécessités du service, un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012, qui a inséré cette disposition dans la loi

statutaire, avait pour objet de traduire dans le statut de la fonction publique territoriale les engagements pris dans le cadre du relevé de conclusions du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux. Parmi les orientations proposées figurait notamment la mise en place d'une architecture des moyens syndicaux nouvelle et simplifiée.

Le décret d'application n°2014-1624 du 24 décembre 2014 modifiant le décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical permet la mise en œuvre de cette nouvelle architecture dans la FPT. Il prévoit un crédit de temps syndical composé de deux contingents, l'un

Il devrait désormais renvoyer vers l'article 18 du décret de 1985, et non pas vers son article 15.

(19) Cette nouveauté a été introduite par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014.

(20) Circulaire du 22 juin 2011 du ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État relative à la négociation dans la fonction publique.

(18) Le décret du 17 avril 1989 n'a pas été actualisé depuis la parution du décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 pour tenir compte des modifications impactant le décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical.

(suite de la note 17, page 13)

gestion, connaîtront des questions individuelles, des décisions de mutation, de sanction et de licenciement de certains agents non titulaires.

accordé sous forme d'autorisations d'absence, l'autre consistant en un crédit mensuel d'heures de décharges d'activité de service (21). Il redéfinit en outre les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, désormais fondés sur les résultats des élections aux comités techniques.

## La répartition des contingents entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité

Les deux contingents composant le crédit de temps syndical sont répartis entre les organisations syndicales attributaires selon les mêmes principes. Les articles 12 et 13 du décret du 3 avril 1985 définissent de manière commune les modalités de leur répartition et les critères de représentativité syndicale y ouvrant droit.

Les heures de décharge d'activité de service et d'autorisations d'absence imputées sur le crédit de temps syndical bénéficient en effet aux seules organisations syndicales représentatives. À la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, chacun des contingents est ainsi réparti :

– pour moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique ou aux comités techniques du

périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent,

– l'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Le montant de crédit de temps syndical ainsi calculé à l'issue du renouvellement général du comité technique est ensuite reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre de l'instance entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique dans les conditions prévues à l'article 32 du décret du 30 mai 1985 (22) ou variation de plus de 20 % des effectifs.

La représentativité d'un syndicat ouvrant droit au crédit de temps syndical s'apprécie donc lors des dernières élections au comité technique, les crédits alloués étant répartis compte tenu de son audience (nombre de voix recueillies) et/ou de sa représentativité (nombre de sièges obtenus).

Les organisations syndicales n'ayant pas présenté de listes de candidats ou n'ayant recueilli aucune voix lors des dites élections ne bénéficient pas de la répartition

### Article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

« Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats ».

du crédit de temps syndical opérée, selon le cas, par la collectivité, l'établissement ou le centre de gestion (23).

Il convient de rappeler que de la liberté syndicale, garantie notamment par l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983, découlent un certain nombre de droits reconnus aux organisations syndicales légalement constituées. Cependant, l'étendue de ces droits varie selon qu'il s'agit de syndicats reconnus comme représentatifs ou non, le critère de la représentativité justifiant l'attribution de moyens et de facilités supplémentaires. Le Conseil d'État a indiqué à ce propos que les principes de liberté syndicale et de non discrimination entre organisations syndicales ne font pas obstacle à ce que soient réservés aux seules organisations représentatives des moyens destinés à faciliter l'exercice du droit syndical au sein de l'administration, lorsque ceux-ci sont limités en raison de contraintes particulières ou des néces-

## Répartition de chacun des contingents composant le crédit de temps syndical

(contingent des autorisations d'absence et contingent des décharges d'activité de service)

Détermination des organisations syndicales concernées	Critères de répartition
Organisations syndicales représentées au comité technique	50 % du contingent réparti entre elles proportionnellement au nombre de sièges détenus
Organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique	50 % du contingent réparti entre elles proportionnellement au nombre de voix obtenues

(21) Le nouveau crédit de temps syndical regroupe les autorisations spéciales d'absence de l'article 14 et des décharges d'activité de service de l'article 16 dans leur rédaction antérieure au décret de décembre 2014.

(22) Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(23) Dans le cas d'une organisation syndicale locale ayant décidé de se désaffilier d'une centrale syndicale postérieurement aux

élections, elle ne peut plus bénéficier des avantages liés à la représentativité acquise par cette affiliation (Cour administrative d'appel de Versailles, 30 décembre 2008, req. n°s 07VE01082 et 07VE01195).

sités du service. Il a notamment jugé que le décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État ne méconnaît pas ces principes en réservant aux organisations représentatives des facilités supplémentaires (24).

Il est enfin rappelé la faculté ouverte par l'article 9 du décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 précité permettant de maintenir, pour une durée maximale d'un an, les droits dont bénéficiaient les organisations syndicales avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles relatives au crédit de temps syndical lorsque celles-ci aboutissent, à périmètre équivalent, à l'attribution de contingents inférieurs aux facilités en temps contingentées précédemment accordées sur le fondement des dispositions antérieures.

## Le contingent d'autorisations d'absence

Le premier contingent prévu par l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 prend la forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs des organisations syndicales « *d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59* » de la même loi. L'articulation entre ces deux types d'autorisations d'absence peut apparaître malaisée puisque celles prévues par l'article 59 englobent non seulement les congrès et réunions des unions, fédérations et confédérations de syndicats, mais aussi ceux des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales et (inter)départementales qui leur sont affiliés.

On indiquera sur ce point que, selon l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de l'article 100-1, les autorisations d'absence relevant du crédit de temps syndical devraient concerner la participation au niveau local aux réunions

statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales (25) (26).

L'article 17 du décret du 3 avril 1985 précise que ces autorisations d'absence sont imputées sur le contingent calculé au titre du crédit de temps syndical.

### • Le calcul du contingent global d'autorisations d'absence

Le contingent d'autorisations d'absence prévu par l'article 12 du décret du 3 avril 1985 est calculé au niveau de chaque comité technique, à l'exclusion des comités techniques facultatifs (27). Ainsi, dans les collectivités et établissements employant au moins 50 agents, la collectivité ou l'établissement calcule et répartit lui-même ce contingent. Pour les collectivités et établissements affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre départemental ou interdépartemental de gestion, à savoir ceux employant moins de 50 agents (28), ce dernier procède au calcul.

Le contingent est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par lesdits électeurs. Lorsque le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce barème est appliqué au nombre d'heures de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale de ce comité technique.

(25) Amendement du gouvernement n°85 du 23 janvier 2012 au projet de loi relatif 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.

(26) On rappellera également que la circulaire du 25 novembre 1985 différenciat, au sein du dispositif antérieur au décret du 24 décembre 2014, les autorisations délivrées pour les réunions d'un certain niveau, au titre de l'article 13 du décret du 3 avril 1985 dans sa rédaction antérieure, de celles de son article 14 qui relevaient « *d'un autre niveau* », en

La circulaire du 25 novembre 1985 prévoit que l'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent convenir, dans un souci de simplification, de calculer le contingent d'autorisations d'absence en appliquant une formule forfaitaire. La durée annuelle de travail effectif étant actuellement fixée à 1607 heures, la formule suivante pourrait, à titre indicatif, être appliquée :

$$\frac{1\ 607 \text{ heures} \times \text{nombre d'électeurs au comité technique}}{1\ 000 \text{ heures}}$$

### • Les bénéficiaires

Chaque organisation syndicale désigne parmi ses représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné, dans la limite du contingent qui lui est alloué, les bénéficiaires des autorisations d'absence. Lorsque le comité technique est placé auprès du centre de gestion, les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des autorisations parmi leurs représentants en activité dans les collectivités et établissements relevant de ce comité (29).

Les autorisations d'absence bénéficient aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister :

- aux congrès syndicaux,
- aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation (30).

précisant qu'il s'agissait essentiellement des réunions des organismes directeurs de sections syndicales.

(27) Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 et article 14 du décret du 3 avril 1985.

(28) L'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 fixe les règles relatives à la création des comités techniques et les cas dans lesquels des comités techniques communs peuvent être créés.

(29) Article 14 du décret du 3 avril 1985.

(30) Article 15 du décret du 3 avril 1985.

(24) Conseil d'État, 23 juillet 2014, req. n°s 358349, 358412, 358552, 358619 et 358628. Voir également l'arrêt du Conseil d'État du 26 septembre 2014 (req. n° 361293).

### • La procédure d'octroi

Les demandes d'autorisation doivent être formulées au moins trois jours avant la date de la réunion. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service. Les refus d'autorisation d'absence font l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale (31).

### • Le remboursement par les centres de gestion

Lorsque des autorisations d'absence relevant du crédit de temps syndical sont délivrées à des agents employés par des collectivités ou établissements dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, celui-ci rembourse les employeurs des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations (32).

## Le contingent de décharges d'activité de service

Le second contingent relevant du périmètre du crédit de temps syndical est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Les articles 19 et 20 du décret du 3 avril 1985 fixent les modalités de calcul du contingent et de désignation des agents bénéficiaires.

(31) Sur la procédure d'octroi, se reporter aux précisions apportées page 13, concernant les autorisations spéciales d'absence délivrées au titre de l'article 16 du décret du 3 avril 1985, qui s'appliquent également à celles délivrées dans le cadre de l'article 17.

(32) Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 et article 14 du décret du 3 avril 1985.

(33) Conseil d'État, 10 juillet 1995, req. n°s 127746, 127747, 127748, 128023.

(34) La qualité d'électeur pour la désignation des représentants du personnel au comité technique est définie par l'article 8 du décret n°85-565 du 30 mai 1985. Pour des précisions complémentaires concernant la composition de la liste électorale, se reporter au dossier des IAJ de juin 2014 relatif aux élections professionnelles, page 5.

(35) Concernant l'affiliation des collectivités et établissements à un centre de gestion, se reporter aux articles 15 et 16 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et aux articles 2 à 3 du décret n°85-643 du 26 juin 1985. Sont notamment obligatoirement affiliés les communes et les établissements publics communaux et intercommunaux qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet.

Les décharges d'activité de service permettent aux représentants des organisations syndicales représentatives d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés, en accord avec la collectivité ou l'établissement. La décharge peut être totale ou partielle.

Les dispositions statutaires ne précisent pas la nature des activités syndicales exercées pendant les décharges de service : les organisations syndicales déterminent librement la nature des fonctions syndicales qu'elles confient à leurs représentants. Dès lors, l'administration ne dispose d'aucun pouvoir de contrôle, en dehors de l'exercice éventuel du pouvoir disciplinaire, sur les activités syndicales des bénéficiaires de décharges de service (33). Il appartient en revanche à chaque organisation syndicale de s'assurer que ses membres

déchargés de service se consacrent effectivement à une activité syndicale pendant la durée de la décharge.

### • Le calcul du contingent global de décharges d'activité de service

Le contingent de décharges d'activité de service varie selon le nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques compétents (34). Un nombre d'heures mensuelles de décharges est déterminé par application du barème présenté ci-dessous.

Les collectivités ou établissements calculent eux-mêmes le contingent à attribuer lorsqu'ils ne sont pas obligatoirement affiliés à un centre de gestion.

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés, le centre de gestion opère ce calcul (35). Dans ce cas,

### Contingent de décharges d'activité de service

Nbre d'électeurs inscrits	Nbre d'heures mensuelles de décharges
moins de 100	égal au nombre d'électeurs
100 à 200	100
201 à 400	130
401 à 600	170
601 à 800	210
801 à 1 000	250
1 001 à 1 250	300
1 251 à 1 500	350
1 501 à 1 750	400
1 751 à 2 000	450
2 001 à 3 000	550
3 001 à 4 000	650
4 001 à 5 000	1 000
5 001 à 10 000	1 500
10 001 à 17 000	1 700
17 001 à 25 000	1 800
25 001 à 50 000	2 000
au-delà de 50 000	2 500

le contingent est déterminé à partir :

- du nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique placé auprès du centre de gestion,
- et du nombre d'électeurs dans les collectivités et établissements d'au moins 50 agents, disposant donc de leur propre comité technique, et obligatoirement affiliés (c'est-à-dire comptant moins de 350 agents).

Ensuite, le contingent global d'heures fait l'objet d'une répartition entre les organisations syndicales attributaires, selon les critères définis par les articles 12 et 13 du décret du 3 avril 1985 (voir plus haut). Pour mémoire, il s'agit des organisations syndicales représentées, ou ayant présenté leur candidature à l'élection des représentants du personnel, au comité technique ou aux comités du périmètre retenu pour le calcul du contingent.

On relèvera que les dispositions combinées de l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 19 du décret du 3 avril 1985 ont permis de simplifier le calcul du contingent des décharges d'activité de service. En effet, la réglementation antérieure imposait également un barème dégressif mais appliqué au nombre d'agents occupant un emploi figurant au dernier compte administratif approuvé, diminué du nombre des agents mis à la disposition d'une autre collectivité et augmenté du nombre des agents mis à la disposition de la collectivité (36). Cette règle supposait donc un nouveau calcul du crédit global d'heures chaque année. Désormais, le montant du crédit est déterminé à la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, par rapport au nombre d'électeurs inscrits, et en principe reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes (37).

S'agissant de l'utilisation du crédit, la circulaire du 25 novembre 1985 avait indiqué que les heures accordées mensuellement au titre du décret du 3 avril 1985 et non consommées ne peuvent être reportées sur le mois suivant, sauf autorisation donnée par l'autorité territoriale.

On signalera toutefois que le Conseil d'État a plus récemment validé la suspension par le juge des référés de la décision d'une autorité territoriale refusant tout report des heures de décharge d'activité de service. Il a en effet considéré que l'interdiction de tout report ainsi que l'exigence d'une demande déposée pour l'année entière étaient propres à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision litigieuse, dès lors que ni le décret du 3 avril 1985 ni aucun autre texte ne prévoient les conditions d'un éventuel report des heures de décharge d'activité

non utilisées, ni les modalités du dépôt des demandes de décharge (38).

### • La désignation des bénéficiaires

Chaque organisation syndicale désigne, dans la limite du contingent d'heures qui lui a été attribué, les bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi ses représentants en activité dans le périmètre du ou des comités techniques pris en compte pour le calcul du contingent global. Elle en communique la liste nominative à l'autorité territoriale et, dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le centre de gestion, au président du centre de gestion.

L'autorité territoriale peut refuser la désignation d'un agent comme bénéficiaire de décharges d'activité de service

### Dispositions spécifiques applicables aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public employés par les offices publics de l'habitat (OPH)

Le décret n°2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des offices publics de l'habitat fixe des règles de gestion communes aux différentes catégories de personnels des offices, mais prévoit aussi des dispositions spécifiques en faveur des agents de droit public.

En matière de droit syndical, il dispose que ce droit s'exerce en principe dans les conditions de droit commun fixées par le code du travail, sous réserve des règles particulières qu'il fixe. Des conditions plus avantageuses peuvent par ailleurs être prévues par voie d'accord conclu entre le directeur général de l'office et les organisations syndicales représentatives.

S'agissant des décharges d'activité de service, deux particularités méritent d'être soulignées :

- les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public bénéficient à la fois du dispositif prévu par le décret du 8 juin 2011 pour les agents employés par les OPH et du contingent de décharges de service prévu par le décret n°85-397 du 3 avril 1985,
- toutefois, ils ne sont plus pris en compte dans l'effectif des agents servant au calcul de ce contingent (39).

... Pour plus de précisions, se reporter au dossier des IAJ d'août 2011.

(36) Article 18 du décret du 3 avril 1985 dans sa rédaction antérieure au décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014.

(37) Sauf modification du périmètre de l'instance entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique dans les conditions prévues à l'article 32 du décret du 30 mai 1985 ou variation de plus de 20 % des effectifs.

(38) Conseil d'État, 28 décembre 2007, req. n°304384.

(39) Article 49 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011.

(40) Le juge administratif a par exemple considéré que la dimension réduite d'un établissement ne pouvait en elle-même constituer un obstacle à la désignation d'un de ses agents. En l'espèce, il a estimé que la désignation de l'intéressée, qui occupait un

emploi d'adjoint administratif et exerçait des tâches administratives comportant la connaissance et l'application des règlements administratifs et comptables, n'était pas incompatible avec la bonne marche du service (Cour administrative d'appel de Lyon, 20 septembre 2005, req. n°00LY01467).

si cette désignation s'avère incompatible avec la bonne marche du service<sup>(40)</sup>. Le refus doit être motivé et l'organisation syndicale doit alors être invitée à porter son choix sur un autre agent. La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente<sup>(41)</sup> est informée de cette décision.

La décharge d'activité de service peut être totale ou partielle. Lorsqu'un représentant syndical est déchargé partiellement de service, sa

charge de travail doit être allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire. Un agent peut en outre cumuler sa décharge partielle avec les différentes autorisations d'absence prévues par le décret du 3 avril 1985<sup>(42)</sup>.

Le choix de l'organisation syndicale peut porter sur des fonctionnaires ou des agents non titulaires.

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, la circulaire du 25 novembre 1985 indique qu'ils ne peuvent bénéficier d'une

décharge totale ou partielle d'activité de service lorsqu'ils accèdent pour la première fois à la fonction publique territoriale ou lorsqu'ils doivent suivre de manière continue les cours d'un organisme de formation. Elle prévoit néanmoins l'assouplissement de cette règle dans le cas où la durée du stage serait supérieure à un an.

S'agissant d'un agent en congé de maladie, le juge administratif a eu l'occasion de préciser qu'étant maintenu en position d'activité, il pouvait bénéficier d'une décharge totale d'activité de service<sup>(43)</sup>.

### **La désignation d'un bénéficiaire d'une décharge peut être refusée par l'autorité territoriale**

## **Le déroulement de la carrière des fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge de service pour mandat syndical**

### **L'avancement d'échelon et de grade**

L'article 77 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifié par la loi du 12 mars 2012<sup>(44)</sup>, précise que l'avancement des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une mise à disposition ou d'une décharge de service accordée pour une quotité minimale de temps complet fixée par décret en Conseil d'État a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel les intéressés appartiennent.

Le nouvel article 31 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, inséré par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014, précise que cette règle s'applique aux fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge de service accordée pour une quotité minimale de 70 % de temps complet.

Pour le calcul de la quotité minimale de temps complet exigée pour bénéficier de l'avancement moyen, sont pris en compte

la décharge d'activité de service dont l'agent bénéficie et les droits individuels à absence suivants :

- les autorisations d'absence accordées en qualité de représentant dûment mandaté d'un syndicat, conformément au 1° de l'article 59 et au 1° du I de l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984,
- les autorisations d'absence accordées en qualité de membre du Conseil commun de la fonction publique ou d'un autre organisme statutaire, en application de l'article 59, 2° de la loi du 26 janvier 1984,
- les congés annuels et les congés pour formation syndicale, délivrés respectivement au titre des 1° et 7° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

**À NOTER :** ces dispositions visent à garantir aux représentants syndicaux un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois et à les prémunir contre les appréciations défavorables qui pourraient être liées à l'exercice de leur mandat syndical. Toutefois, elles n'ont pas pour objet de garantir à ceux

d'entre eux dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade un droit automatique à l'avancement au grade supérieur<sup>(45)</sup>.

### **La promotion interne**

L'article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, modifié par la loi du 5 juillet 2010, précise que les fonctionnaires qui consacrent la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical peuvent bénéficier de mesures de promotion interne, sans qu'ils soient contraints de mettre fin à leur mandat<sup>(46)</sup>.

### **Les acquis de l'expérience professionnelle**

Les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle (article 15 de la loi du 13 juillet 1983)<sup>(47)</sup>.

(41) Comme indiqué précédemment, l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'un décret doit fixer les conditions dans lesquelles des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires seront mises en place.

(42) Circulaire du 25 novembre 1985.

(43) Cour administrative d'appel de Versailles, 24 janvier 2013, req. n°11VE01303.

(44) Article 103 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(45) Conseil d'État, 29 octobre 2012, req. n°347259 (cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* de décembre 2012).

(46) Question écrite n° 05920, *J.O. Sénat*, 18 avril 2013 (réponse du ministère de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le *J.O.* du Sénat du 24 juillet 2014).

(47) Pour mémoire, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle constituent des critères de sélection des fonctionnaires pour l'avancement de grade et la promotion interne dits « au choix », après avis de la CAP (art. 39 et 79 de la loi du 26 janvier 1984).

Une organisation syndicale peut décider de retirer les heures de décharge de service à des membres précédemment désignés comme bénéficiaires ; l'autorité territoriale, saisie d'une demande en ce sens, est tenue de procéder au retrait (48).

L'attribution des décharges de service aux agents désignés par les organisations syndicales, ou leur retrait, fait nécessairement l'objet d'une décision de l'autorité territoriale qui est susceptible d'un recours pour excès de pouvoir (49).

Il est enfin rappelé que les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des fonctionnaires ;

ceux-ci demeurent en effet en position d'activité et conservent en principe les droits qui y sont attachés. Les dispositions statutaires leur offrent d'ailleurs certaines garanties en matière de déroulement de la carrière (voir l'encadré page 19).

#### • La prise en charge par les centres de gestion

Les centres de gestion versent aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés les charges salariales de toute nature afférentes aux décharges de service dont bénéficient leurs agents ou, le cas échéant, mettent à leur dispo-

sition des fonctionnaires assurant l'intérim (50).

L'article 19 du décret du 3 avril 1985 précise que les dépenses sont réparties entre ces collectivités et établissements. Ils participent en effet au financement des dépenses liées aux décharges de service par le biais de la cotisation versée au centre de gestion (51).

Les collectivités et établissements qui ne sont pas obligatoirement affiliés supportent eux-mêmes les dépenses afférentes aux décharges de service.

## ■ La mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

Aux termes de l'article 100 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités et établissements mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales représentatives ; les articles 21 à 27 du décret du 3 avril 1985 en fixent les conditions réglementaires d'application (52).

### Définition

L'article 100 précité permet aux agents territoriaux d'être mis à disposition auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat national. Certains agents bénéficient également d'une mise à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique.

Dans le cadre de la mise à disposition, définie par l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 comme une modalité de la position d'activité, le fonctionnaire

demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante, mais effectue son service auprès d'une organisation syndicale.

Les agents non titulaires peuvent également bénéficier de mises à disposition auprès d'organisations syndicales (53), selon les modalités prévues par le décret du 3 avril 1985.

### Procédure

La mise à disposition est décidée avec l'accord du fonctionnaire et de l'organisation syndicale d'accueil. Elle est prononcée, sous réserve des nécessités de service, par arrêté de l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente (54).

L'arrêté fixe la durée de la mise à disposition et les règles de préavis lorsqu'elle prend fin de manière anticipée, à la demande de l'organisation syndicale ou du fonctionnaire. Le préavis ne peut en tout état de cause être inférieur à un mois (55).

Une copie de cet arrêté est transmise au préfet et au ministre chargé des collectivités territoriales.

Les collectivités et établissements qui mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement. Les charges salariales comprennent le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris les avantages ayant le caractère de complément de rémunération définis par l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, et les cotisations sociales afférentes à ces rémunérations (56). Une circulaire du 25 septembre 2001 explicite les modalités du remboursement aux collectivités employant des permanents syndicaux (57).

(48) Conseil d'État, 15 janvier 2010, req. n°308132.

(49) Conseil d'État, 17 mars 2004, req. n°262659.

(50) Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 et article 19 du décret du 3 avril 1985.

(51) Circulaire du 25 novembre 1985.

(52) Le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 a regroupé au sein du décret du 3 avril 1985 les dispositions relatives à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale et abrogé le décret n°85-447 du 23 avril 1985.

(53) Article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

(54) Lorsque ces instances compétentes pour les agents non titulaires auront été mises en place (voir plus haut).

(55) Articles 22 et 25 du décret du 3 avril 1985.

(56) Articles L. 1613-5 et R. 1613-1 du code général des collectivités territoriales.

(57) Circulaire du 25 septembre 2001 du ministre de l'intérieur relative à la dotation globale de fonctionnement et au remboursement aux collectivités locales des charges salariales qu'elles supportent du fait des personnels territoriaux mis à disposition d'une organisation syndicale.

## La compensation financière versée aux organisations syndicales au titre des mises à disposition non prononcées (décret n°85-397 du 3 avril 1985)

**Art. 28.-** Pour l'application du troisième alinéa de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le coût de la rémunération nette d'un agent correspondant à celui d'une mise à disposition non prononcée est déterminé par rapport au traitement mensuel d'un fonctionnaire classé à l'indice médian du grade initial du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, exerçant ses fonctions à Paris et percevant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés au taux moyen fixé pour la 3<sup>e</sup> catégorie.

Pour le calcul de ce montant, il est tenu compte de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du versement de la compensation.

**Art. 29.-** Chaque organisation syndicale représentative fait connaître annuellement avant le 15 janvier au ministre chargé des collectivités territoriales le nombre de mises à disposition en équivalent temps plein qui n'ont pas été prononcées au cours de l'année précédente, la date de début de la période pour laquelle le versement est

demandé et sa durée. Lorsque ce nombre n'est pas entier, sa partie non entière est retenue à concurrence du dixième égal ou inférieur.

Toute demande présentée hors délai est irrecevable.

**Art. 30.-** La compensation financière est versée annuellement et en une seule fois. Son montant est préalablement notifié à l'organisation syndicale bénéficiaire par le ministre chargé des collectivités territoriales.

Lorsqu'une organisation syndicale ne bénéficie pas des mises à disposition auxquelles elle peut prétendre, elle perçoit une somme égale au coût de la rémunération nette d'un nombre d'agents correspondant à celui des mises à disposition non prononcées. La charge financière correspondante est prélevée sur la dotation particulière ci-dessus mentionnée. Les articles 28 à 30 du décret du 3 avril 1985 (voir encadré ci-dessus) déterminent les règles de calcul et de versement de la compensation financière correspondant aux mises à disposition non prononcées (58).

Cette somme ne peut en aucun cas être utilisée pour financer des dépenses de personnel.

### L'effectif et la répartition des mises à disposition

Le nombre d'agents de la FPT pouvant être mis à disposition des organisations syndicales représentatives est contingenté. Deux contingents sont prévus.

Tout d'abord, l'article R. 1613-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT) fixe l'effectif total, en équivalent

temps plein, pouvant être mis à disposition des organisations syndicales pour exercer un mandat national à 103 agents territoriaux. Cet effectif est ainsi réparti :

- chaque organisation syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dispose de quatre agents mis à disposition,

- l'effectif restant des agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT.

Le nombre d'agents ainsi réparti s'apprécie en équivalent temps plein. Leur mise à disposition ne peut être inférieure au mi-temps.

Un arrêté du 12 février 2015 fixe la nouvelle répartition des 103 agents territoriaux mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 (voir l'encadré ci-dessous). Cette nouvelle répartition est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2015.

#### Répartition des 103 agents territoriaux mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 (arrêté du 12 février 2015)

Fédération CGT des services publics	30 agents
Fédération Interco-CFDT	24 agents
Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO	19 agents
Fédération nationale UNSA-Territoriaux	10 agents
Fédération autonome de la fonction publique territoriale	10 agents
Fédération solidaire unitaire démocratique des collectivités territoriales	3 agents
Fédération nationale des agents des collectivités territoriales CFTC	3 agents
Fédération syndicale unitaire	2 agents
Union Fédérale des cadres des fonctions publiques CGC	1 agent
Syndicat autonome de la fonction publique territoriale	1 agent

(58) Voir par exemple l'arrêté du 28 novembre 2014 relatif au remboursement des mises à disposition non prononcées au titre de l'année 2013.

Concernant la mise à disposition d'agents territoriaux au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique (CCFP), il convient de se reporter au décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 qui fixe les règles de composition de cette instance. Pour mémoire, celle-ci comprend trois collègues : deux d'entre eux représentent les employeurs territoriaux et les employeurs hospitaliers, le dernier les organisations syndicales de fonctionnaires. Les chapitres II et IV du décret précité déterminent le nombre et les modalités de désignation par les organisations syndicales des bénéficiaires de mises à disposition. L'article 23-1 du décret du 30 janvier 2012 indique que les organisations syndicales représentées au CCFP ont droit à 11,5 équivalents temps plein pour la fonction publique territoriale. Les agents mis à disposition

peuvent l'être pour une quotité comprise entre 20 % et 100 %.

Le nombre de ces agents s'ajoute à celui prévu par l'article R. 1613-2 du CGCT.

### Situation des agents mis à disposition

Le décret du 3 avril 1985 apporte certaines précisions quant à la situation des agents au cours et au terme de la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale.

Durant cette période, le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle ou de formation syndicale qu'avec l'accord de son organisation syndicale. En revanche, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale (59).

S'agissant du déroulement de la carrière des fonctionnaires mis à disposition pour une quotité minimale de 70 % de temps complet, des dispositions spécifiques sont prévues en matière d'avancement (voir l'encadré page 19).

Lorsque la mise à disposition prend fin, le fonctionnaire est remis à la disposition et affecté dans sa collectivité d'origine, soit dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition, soit dans un emploi correspondant à son grade ou à défaut, si sa collectivité est affiliée, pris en charge dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984. L'agent non titulaire, quant à lui, continue d'être employé dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicable ou suivant les stipulations de son contrat qui n'y sont pas contraires (60).

## ■ Le congé pour formation syndicale

Tout fonctionnaire ou agent non titulaire (61) en activité a droit, sous réserve des nécessités du service (62), à un congé pour formation syndicale. Ce congé rémunéré, prévu à la fois par l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 et l'article 57, 7° de la loi du 26 janvier 1984, permet d'effectuer un stage ou de suivre une session de formation auprès d'un organisme agréé.

Le décret n°85-552 du 22 mai 1985 précise les conditions et la procédure d'attribution de ce congé.

Chaque agent peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale pour une durée maximale de 12 jours ouvrables par an. Ce congé ne peut se cumuler avec le

congé de représentation et le congé de formation de cadres pour la jeunesse qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année (63).

Dans les collectivités et établissements employant 100 agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel.

### Conditions et procédure

L'agent doit présenter une demande écrite de congé à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session.

À défaut de réponse expresse au plus tard le 15<sup>e</sup> jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé. Les décisions de rejet sont communiquées à la commission administrative paritaire lors de sa prochaine réunion.

Le congé pour formation syndicale ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée par le ministre chargé des collectivités territoriales au vu des propositions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité de ceux-ci. Un arrêté du 9 février 1998 dresse la liste des organismes agréés.

Il est précisé que la présence d'une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement ne constitue pas une condition pour l'octroi du congé pour formation syndicale à un agent (64).

À la fin du stage ou de la session, l'agent remet à l'autorité territoriale l'attestation d'assiduité que le centre ou l'institut lui a délivrée.

(59) Articles 23 et 24 du décret du 3 avril 1985.

(60) Article 26 du décret du 3 avril 1985.

(61) Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la FPT.

(62) Article 3 du décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la FPT du congé pour formation syndicale.

(63) 8° et 11° de l'article 57 de la loi du 26 janv. 1984.

(64) Tribunal administratif de Nancy, 11 mars 2008, req. n°0600517.

## Annexes

### Conditions de représentativité exigées des organisations syndicales pour l'accès à certains droits

Le décret n°85-397 du 3 avril 1985 fixe les critères de représentativité ouvrant droit à certaines facilités.

Moyens concernés	Condition de représentativité des organisations syndicales
<b>Locaux syndicaux et équipements</b> (art. 3 et 4)	Organisation syndicale représentée au comité technique local ou au CSFPT
<b>Réunions mensuelles d'information</b> (art. 6)	
<b>Autorisations spéciales d'absence pour activités institutionnelles syndicales</b> (art. 16)	Autorisations délivrées pour assister aux congrès ou réunions des organismes directeurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>d'un syndicat* représenté</b> (directement ou par affiliation) au Conseil commun de la fonction publique ou d'une organisation syndicale internationale :               <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 20 jours maximum par agent et par an</li> </ul> </li> <li>• <b>d'un syndicat* non représenté</b> (ni directement, ni par affiliation) au Conseil commun de la fonction publique :               <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 10 jours maximum par agent et par an</li> </ul> </li> </ul>
<b>Crédit de temps syndical comprenant 2 contingents :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des autorisations d'absence (art. 14 et 17)</li> <li>– des décharges d'activité de service (art. 19 et 20)</li> </ul>	Répartition de chaque contingent selon les règles fixées par les articles 12 et 13 du décret : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % entre les organisations syndicales représentées au comité technique, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent,</li> <li>• 50 % entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.</li> </ul>

\* Congrès ou réunions des unions, fédérations ou confédérations de syndicats. Les syndicats nationaux et locaux, les unions régionales et (inter)départementales de syndicats qui leur sont affiliés bénéficient des mêmes droits pour leurs représentants.

#### Composition du Conseil commun de la fonction publique

issue des élections du 4 décembre 2014\*

Organisations syndicales représentées	Nbre de sièges
CGT	8
CFDT	6
FO	6
UNSA	3
FSU	2
Solidaires	2
CFTC	1
CGC	1
FA-FP	1

\* Source : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/elections-professionnelles-4-decembre-2014>.

#### Organisations syndicales représentées au CSFPT

(arrêté du 9 janvier 2015 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au CSFPT)

Fédération CGT des services publics	7 sièges
Fédération Interco-CFDT	5 sièges
Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO	4 sièges
Fédération nationale UNSA-Territoriaux	2 sièges
Fédération autonome de la fonction publique territoriale	2 sièges

## Durée du travail effectif : le temps d'habillage et de déshabillage

Conseil d'État, 4 février 2015  
req. n° 366269

Le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à son habillage et son déshabillage sur son lieu de travail ne peut être regardé comme un temps de travail effectif, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel il se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs. L'existence d'une obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail peut seulement caractériser une obligation liée au travail pouvant ouvrir droit à rémunération ou à compensation spécifique.

### Extraits de l'arrêt

Considérant qu'aux termes de l'article 2 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État : *“ La durée du travail effectifs'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ”* ; qu'aux termes de l'article 9 de ce décret : *“ Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation ”* ;

Considérant que le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à son habillage et son déshabillage ne peut être regardé, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail, comme un temps de travail effectif au sens des dispositions précitées de l'article 2 du décret du 25 août 2000, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs ; que l'existence d'une obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est sans incidence à cet égard et peut seulement caractériser une obligation liée au travail au sens

de l'article 9 du même décret, ouvrant droit à rémunération ou à compensation dans les conditions prévues par un arrêté pris par le ministre intéressé et les ministres chargés de la fonction publique et du budget ;

Considérant qu'en jugeant que les fonctionnaires de la police nationale astreints au port d'un uniforme ne peuvent prétendre à une rémunération au titre du temps d'habillage et de déshabillage en l'absence d'arrêté pris sur le fondement de l'article 9 du décret du 25 août 2000 et alors qu'aucun texte n'a assimilé ce temps à un temps de travail effectif et en rejetant pour ce motif la demande de M. B. tendant à l'annulation du refus du ministre de l'intérieur de lui accorder une rémunération à ce titre ainsi qu'à la condamnation de l'État à lui verser un complément de traitement, le tribunal administratif de Montreuil, qui ne s'est pas mépris sur la portée des écritures dont il était saisi, n'a pas commis d'erreur de droit ; que les motifs du jugement mettant en doute l'existence d'une obligation pour les fonctionnaires de police de revêtir leur uniforme sur leur lieu de travail présentant un caractère surabondant, les moyens par lesquels le pourvoi critique ces motifs sont inopérants.

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

L'arrêt rendu le 4 février 2015 par le Conseil d'État, mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, concerne la durée du travail et plus précisément la notion de temps de travail effectif dont le juge administratif a déjà eu l'occasion de préciser certains contours (1). Il s'agissait ici de savoir si le temps d'habillage et de déshabillage, réalisé sur leur lieu de travail, par les agents astreints au port d'un uniforme doit être comptabilisé comme temps de travail effectif et, en tant que tel, rémunéré. L'affaire concernait un fonctionnaire de la police nationale mais ne manquera pas d'intéresser les agents de la fonction publique territoriale puisqu'ils relèvent en grande partie de la même réglementation s'agissant de la durée du travail, et que le port d'une tenue de travail constitue une obligation pour un certain nombre d'entre eux.

Il est en effet rappelé que les collectivités et établissements déterminent les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables à leurs agents, dans les limi-

tes applicables aux agents de l'État, sur le fondement de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (2).

Concrètement, les dispositions applicables sont celles prévues par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, sous réserve des règles spécifiques prévues pour la fonction publique territoriale par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 (3). On n'omettra pas de mentionner l'influence du droit communautaire sur cette matière qui n'échappe pas à ses prescriptions, notamment celles de la directive du 4 novembre 2003 (4).

Pour l'ensemble des agents publics, la durée du travail est exprimée en « temps de travail effectif ». Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, cette durée est fixée à 35 heures par semaine pour les emplois à temps complet, décomptées sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, auxquelles s'ajoutent le cas échéant des heures supplémentaires (5) (6).

- (1) Sur la durée du travail des agents territoriaux, se reporter au « Point bref » publié dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2011.
- (2) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- (3) Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- (4) Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
- (5) Article 1<sup>er</sup> du décret du 25 août 2000.
- (6) Dans la FPT, les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de la filière enseignement artistique soumettent les agents à des régimes d'obligations de service spécifiques, en application de l'article 7 du décret du 12 juillet 2001.

L'article 2 du décret du 25 août 2000 définit la durée du travail effectif comme « *le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

### Les trois composantes du temps de travail effectif

- être à la disposition de l'employeur,
- se conformer à ses directives,
- ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

À titre de comparaison, l'article 2 de la directive européenne de 2003 précitée qualifie de « temps de travail » toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur

et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif (7). Doit également être exclu le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail et inversement (8).

En revanche, le Conseil d'État a considéré que le temps de trajet imposé à un agent pour relier différents lieux de travail entre eux devait être considéré comme du temps de travail effectif dès lors qu'il était intégralement consacré audit trajet sans que l'agent pût vaquer librement à des occupations personnelles. Durant de tels déplacements, l'agent demeure en effet à la disposition de son employeur (9).

Le juge administratif a été amené en d'autres occasions encore, pas si nombreuses, à préciser cette notion. Il avait d'ailleurs eu à se prononcer sur la qualification du temps d'habillage et de déshabillage en 2005.

Dans le cas d'espèce qui lui avait alors été soumis, le Conseil d'État avait annulé pour partie, au regard de la définition donnée par l'article 2 du décret du 25 août 2000, une circulaire du ministre de la justice qui excluait du temps de travail effectif de certains surveillants pénitentiaires leur temps de « prise de fonction », lequel comprend le temps

d'appel, de passage des consignes, d'habillage et de déshabillage (10).

Dans son arrêt du 4 février 2015, la Haute juridiction adopte une position différente concernant le temps d'habillage et de déshabillage.

Dans cette affaire, un major de police réclamait le versement d'un complément de rémunération au titre du temps qu'il consacrait à ces opérations sur son lieu de travail, calculé sur la base de 40 minutes par jour. Le refus (implicite) du ministre de l'intérieur opposé à ces prétentions est à l'origine du contentieux ici commenté.

En première instance, le tribunal administratif de Montreuil avait admis l'intervention d'un syndicat au soutien du recours présenté par le fonctionnaire de police mais avait conclu au rejet de sa demande de paiement.

En cassation, le Conseil d'État déboute également le requérant des fins de sa demande. Il précise que le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à ces opérations ne peut être regardé comme un temps de travail effectif. Rappelant au préalable la définition énoncée par l'article 2 du décret du 25 août 2000, il s'appuie plus particulièrement sur l'une de ses composantes pour considérer qu'il s'agit d'un temps au cours duquel le fonctionnaire se met en état de prendre son service « *sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs* ». Il ajoute que l'existence d'une obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est sans incidence à cet égard.

Le Conseil d'État indique qu'une telle obligation peut en revanche caractériser une obligation liée au travail au sens de l'article 9 du décret précité. Aux termes de celui-ci, des arrêtés interministériels peuvent définir, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation.

(7) Conseil d'État, 30 juillet 2003, req. n<sup>os</sup> 246771 et 247087.

(8) Toutefois, l'intervention réalisée au cours d'une période d'astreinte et, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif (art. 2 du décret n<sup>o</sup>2005-542 du 19 mai 2005).

(9) Conseil d'État, 13 décembre 2010, requête n<sup>o</sup>331658 (cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* d'avril 2011).

(10) Conseil d'État, 26 octobre 2005, req. n<sup>o</sup>245106. Voir également l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille du 20 décembre 2011, req. n<sup>o</sup>09MA03582.

Au cas d'espèce, le juge relève d'une part l'absence d'arrêté pris sur ce fondement et rappelle d'autre part qu'aucun texte n'a assimilé ce temps à un temps de travail effectif. Il en conclut que les fonctionnaires de la police nationale astreints au port d'un uniforme ne peuvent prétendre à une rémunération du temps d'habillage et de déshabillage.

Pour information, dans un autre arrêt, le Conseil d'État a eu l'occasion de valider un arrêté ministériel prévoyant la compensation de déplacements professionnels effectués en dehors du cycle de travail en tant qu'obligations liées au travail imposées aux agents, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte (11).

Le principe dégagé par le Conseil d'État dans son arrêt du 4 février 2015 peut être transposé dans la fonction publique territoriale. L'article 9 du décret du 12 juillet 2001 prévoit en effet qu'une

délibération de la collectivité ou de l'établissement peut déterminer, après avis du comité technique, des situations correspondant à des obligations liées au travail mais ne constituant ni un travail effectif, ni une astreinte. Les modalités de rémunération ou de compensation de ces périodes doivent être prévues par décret, par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'État.

On signalera par ailleurs que le temps d'habillage et de déshabillage peut être assimilé par des dispositions spécifiques à un temps de travail effectif. Tel est le cas du décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels. Son article 1<sup>er</sup> précise que la durée de travail effectif de ces agents comprend notamment les périodes de garde consacrées au rassemblement, lequel intègre les temps d'habillage et déshabillage.■

(11) Conseil d'État, 20 février 2013, req. n°351316.

## Avancement de grade au choix : prise en compte de la nature des fonctions

Conseil d'État, 30 janvier 2015  
req. n° 376082

Pour procéder à l'établissement du tableau d'avancement au choix au grade d'attaché principal, l'administration peut prendre en compte le poste occupé par les agents et, par suite, la nature et le niveau de leurs responsabilités. Le juge administratif se doit, dans le cadre de son contrôle, d'apprécier les mérites de l'agent dont la candidature a été écartée et de les comparer à ceux des autres agents candidats à l'avancement.

### Extraits de l'arrêt

Considérant qu'aux termes de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : *“ L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. (...) Pour les fonctionnaires de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité. (...) Sauf pour les emplois laissés à la décision du Gouvernement, l'avancement de grade a lieu, selon les proportions définies par les statuts particuliers, suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après : / 1° Soit au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ; (...) ”* ; qu'aux termes de l'article 24 du décret du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues : *“ Peuvent également être promus au grade d'attaché principal, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les attachés qui justifient, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'au moins un an d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon du grade d'attaché ”* ;

Considérant, d'une part, que pour annuler pour excès de pouvoir l'arrêt du ministre de l'intérieur du 26 décembre 2012 portant inscription au tableau d'avancement et nomination au grade d'attaché principal d'administration de

l'intérieur et de l'outre-mer au titre de l'année 2013, le tribunal administratif de Paris s'est fondé sur l'erreur manifeste dont serait entachée l'appréciation de la valeur professionnelle de M. C. ; que, toutefois, le tribunal administratif s'est prononcé ainsi sans analyser, comme il le devait, les mérites comparés de cet agent et de ceux des autres agents candidats à ce même grade ;

Considérant, d'autre part, que le tribunal administratif a également jugé que le ministre de l'intérieur ne pouvait, pour écarter la candidature de M. C., se fonder sur la circonstance qu'il n'exerçait pas de fonctions d'encadrement, au motif que cette condition n'était pas exigée par l'article 24 du décret du 26 septembre 2005 ; que, toutefois, les dispositions combinées de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 et de ce décret permettent au ministre de prendre en compte, pour l'avancement au choix au grade d'attaché principal, le poste occupé par les agents et, par suite, la nature et le niveau des responsabilités qui leur sont confiées ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le jugement attaqué est entaché d'erreurs de droit et doit, par conséquent, être annulé ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

**A**u titre du déroulement de la carrière, et sous réserve que le cadre d'emplois soit structuré en plusieurs grades, les fonctionnaires territoriaux peuvent accéder à un grade supérieur par la voie de l'avancement de grade qui, en règle générale, se traduit par une augmentation de traitement et l'accès à des responsabilités supérieures ou des fonctions plus importantes (1).

Conformément à l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, la sélection en vue de l'inscription au tableau d'avancement peut notamment s'opérer au choix de l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires pour avancer de grade.

Selon l'article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (2), la valeur professionnelle des agents éligibles à

une promotion, qu'il s'agisse de l'avancement de grade ou de la promotion interne prévue par l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, s'exprime notamment par les comptes rendus d'entretiens professionnels, les propositions motivées formulées par le chef de service et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, les notations.

Pour effectuer un choix entre les candidats ayant vocation à être inscrits au tableau d'avancement, il appartient à l'employeur local de définir des critères d'appréciation de la valeur professionnelle, comme par exemple la mobilité accomplie dans le cadre du parcours professionnel ou les efforts de formation individuelle (3).

Le juge administratif a eu l'occasion de préciser que l'administration ne peut écarter la candidature d'un agent au motif, notamment, qu'elle est présentée pour la première fois (4), qu'il se trouve placé en position de détachement (5) ou encore qu'il a été absent pendant six mois en raison d'un congé de longue durée (6). De même, il a jugé que l'âge et

- (1) Un dossier relatif à l'avancement de grade a été publié dans le numéro des *IAJ* de décembre 2008.
- (2) Ce décret a été commenté dans le numéro des *IAJ* de janvier 2015.
- (3) Question écrite (S) n°3987 du 10 avril 2008 de M. Bernard Piras à M. le secrétaire d'État chargé de la fonction publique.
- (4) Conseil d'État, 14 octobre 1988, req. n°s 69519 et 71194.
- (5) Conseil d'État, 21 mars 1986, req. n°s 31535 et autres.
- (6) Cour administrative d'appel de Marseille, 28 septembre 2004, req. n° 00MA00380.

l'ancienneté ne peuvent valablement être retenus comme critères pour départager les agents ayant les mêmes mérites (7). On précisera que, désormais, le décret du 16 décembre 2014 prévoit que l'ancienneté dans le grade sert à départager les fonctionnaires dont le mérite est jugé égal.

L'arrêt du Conseil d'État du 30 janvier 2015 ici commenté, qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, apporte des précisions intéressantes sur les éléments susceptibles d'être pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires relevant de la catégorie A, candidats à un avancement de grade. Le principe dégagé ici à propos d'un fonctionnaire de l'État est transposable à la fonction publique territoriale compte tenu de la similitude des dispositifs législatifs et réglementaires applicables sur cette question.

En l'espèce, un fonctionnaire du ministère de l'intérieur s'était vu refuser sa candidature au grade d'attaché principal au motif qu'il n'exerçait pas de fonctions d'encadrement et avait contesté devant le tribunal administratif l'arrêt portant inscription au tableau d'avancement et nomination à ce grade. Celui-ci ayant fait droit à sa demande, l'autorité hiérarchique s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'État, qui a censuré le jugement de première instance.

Dans son arrêt du 30 janvier 2015, la Haute assemblée expose tout d'abord les modalités selon lesquelles le juge administratif doit contrôler l'appréciation portée par l'administration sur la valeur professionnelle des promouvables. Il est rappelé qu'il s'agit d'un contrôle dit « restreint » puisque l'avancement de grade relève du pouvoir discrétionnaire de l'administration. Le juge s'assure donc avant tout que celle-ci n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation. Le Conseil d'État considère alors que le juge doit fonder sa décision sur un examen des mérites de l'agent requérant, comparés à ceux des autres agents candidats à un même grade. Il confirme ainsi la méthode d'analyse qu'il avait déjà appliquée dans un arrêt du 27 septembre

2006 (8) à propos d'un recours contre un tableau d'avancement au grade d'agent de maîtrise qualifié. Or, en l'espèce, le juge de cassation relève que le tribunal administratif n'a pas procédé à un tel examen comparatif des mérites et censure pour ce premier motif le jugement entrepris.

En second lieu, le juge de cassation considère que, contrairement à ce qu'a jugé le tribunal administratif, les dispositions statutaires autorisaient l'administration à prendre en compte au titre de la valeur professionnelle, pour l'inscription au tableau d'avancement au grade d'attaché principal, « *le poste occupé par les agents et, par suite, la nature et le niveau de responsabilités qui leur sont confiés* ».

Le tribunal administratif avait jugé que dans la mesure où le statut particulier du corps dont relève le fonctionnaire ne prévoit pas la prise en compte des fonctions exercées parmi les conditions d'avancement de grade, le fait que l'agent n'exerce pas de fonctions d'encadrement ne pouvait constituer un critère de sélection.

Le Conseil d'État censure également sur ce point le jugement de première instance en considérant, au contraire, que les emplois occupés et donc les responsabilités exercées peuvent figurer au nombre des critères de choix des fonctionnaires promus. Il se fonde notamment sur les dispositions législatives prévoyant que pour les fonctionnaires de catégorie A, l'avancement de grade peut être « *subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités* ».

Ce principe, introduit dans les trois fonctions publiques par la loi du 5 juillet 2010 (9), figure à l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires de l'État. Il est également inscrit à l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale.

(7) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 5 octobre 2004, req. n°00BX02432.

(8) Conseil d'État, 27 septembre 2006, req. n°278776.

(9) La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a été commentée dans le numéro des *I&J* de juillet-août 2010.

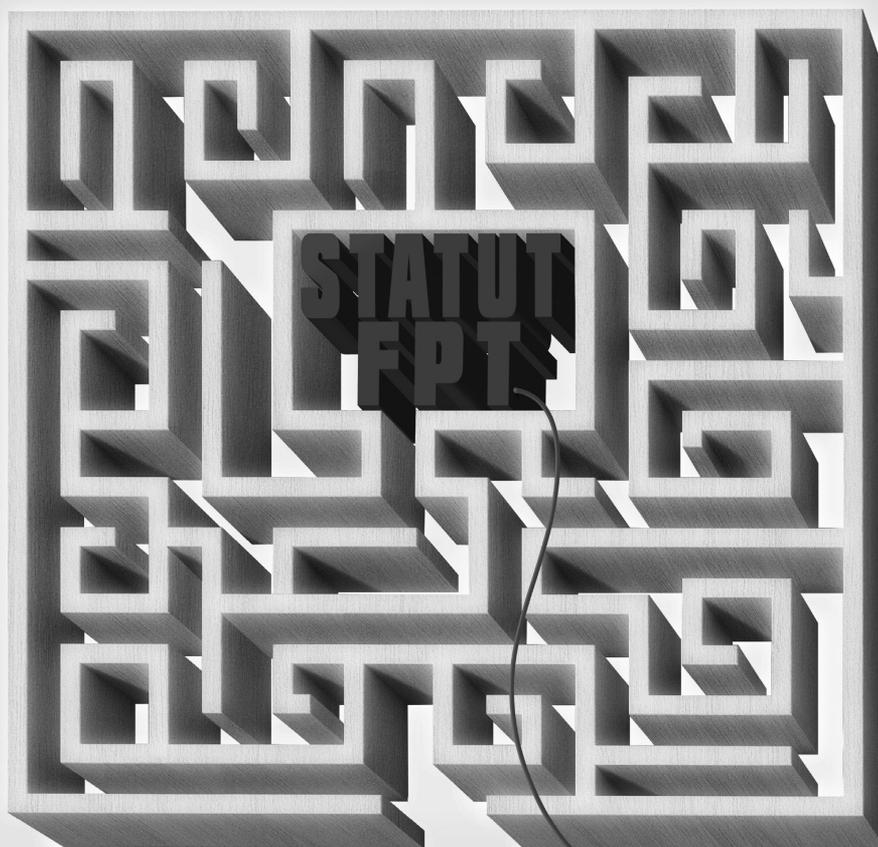
Dans cette dernière, c'est ce principe qui a par exemple justifié la création du nouveau grade d'administrateur général dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, dont l'accès est réservé, par avancement de grade, à des fonctionnaires titulaires du grade d'administrateur hors classe ayant occupé certains emplois de direction pendant une durée minimale (10).

En se prononçant sur la seule base de la valeur professionnelle de l'agent requérant sans la comparer à celle des autres candidats et en jugeant que l'administration ne pouvait, pour choisir le fonctionnaire promu, se fonder sur les

responsabilités confiées aux candidats, le juge du fond a commis deux erreurs de droit. En conséquence, le Conseil d'État annule le jugement du tribunal administratif et renvoie l'affaire à ce même tribunal pour qu'il statue à nouveau.

Au vu de cette décision, les employeurs locaux peuvent ainsi, lorsqu'ils déterminent les différents critères d'avancement au choix dans les cadres d'emplois de catégorie A, et notamment celui des attachés territoriaux, subordonner l'accès au grade supérieur à un critère lié au niveau des responsabilités exercées par l'agent. ■

(10) Se reporter à l'article publié dans le numéro des *IAJ* de septembre 2013.



# 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.ci8929394.fr](http://www.ci8929394.fr)

Pour s'abonner à BIP ou pour  
tout renseignement :  
Contactez-nous, par courriel :  
[bip@ci8929394.fr](mailto:bip@ci8929394.fr)  
ou par téléphone,  
au 01 56 96 81 10

CIG petite couronne



# L'essentiel pour comprendre le statut de la fonction publique territoriale



## 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.

Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 9 €



# Votre passeport pour la réussite



Concours de la Fonction Publique Territoriale

## Annales corrigées

En vente en librairie et sur  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ClG petite couronne



La  
**documentation**  
Française

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

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

**Arrêté du 16 février 2015 portant ouverture d'un examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (session 2015).**

(NOR : RDFS1500003A).

J.O., n°47, 25 février 2015, texte n°48 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le CNFPT organise un concours d'administrateur territorial dont l'examen des dossiers aura lieu le 1<sup>er</sup> juin 2015 et l'épreuve d'admission le 7 septembre 2015. Les dossiers de candidature pourront être retirés du 30 mars au 24 avril 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 4 mai 2015.

Le nombre de postes ouverts est fixé à 36.

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

**Arrêté du 3 février 2015 portant modification de l'arrêté du 26 août 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de l'examen professionnel d'attaché principal territorial par le service interrégional des concours du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine représentant le Grand Ouest (Bretagne, Haute-Normandie, Basse-Normandie et Pays de la Loire).**

(NOR : INTB1503799A).

J.O., n°41, 18 février 2015, texte n°22 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le lieu de l'épreuve écrite d'admissibilité est modifié. Elle aura lieu le 7 avril 2015 à l'Espace Aumaillerie, Parc d'activités de l'Aumaillerie, 35133 La Selle-en-Luitre.

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

**Arrêté du 30 janvier 2015 portant ouverture de concours (un concours externe, et un concours interne) pour le recrutement dans le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine (session 2015).**

(NOR : RDFS1500002A).

J.O., n°44, 21 février 2015, texte n°40 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 6 au titre du concours externe et à 3 au titre du concours interne.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 30 avril 2015.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu les 18, 19 et 20 août 2015.

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

**Arrêté du 23 janvier 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 par le centre de gestion du Pas-de-Calais du concours de conseiller territorial socio-éducatif.**

(NOR : INTB1503487A).

J.O., n°37, 13 février 2015, texte n°59, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 10.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 8 septembre 2015 et les épreuves d'admission courant novembre 2015.

Les inscriptions pourront être effectuées du 10 mars au 15 avril 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 23 avril 2015.

**Arrêté du 22 janvier 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours pour l'accès au grade de conseiller territorial socio-éducatif organisé par le centre de gestion de l'Isère.**

(NOR : INTB15023381A).

J.O., n°28, 3 février 2015, texte n°27, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 16.

Les inscriptions pourront être effectuées du 10 mars au 15 avril 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 23 avril 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 8 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission les 8 et 9 décembre 2015.

**Arrêté du 19 janvier 2015 portant ouverture du concours de conseiller territorial socio-éducatif par le centre de gestion du Nord (session 2015).**

(NOR : INTB1503937A).

J.O., n°41, 18 février 2015, texte n°20 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 13.

Les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 8 septembre 2015 et les épreuves d'admission au cours du mois de janvier 2016.

Les inscriptions auront lieu du 10 mars au 15 avril 2015 et la date limite de dépôt des dossiers est arrêtée au 23 avril 2015.

**Arrêté du 2 janvier 2015 portant ouverture, en convention avec les centres de gestion des Alpes-Maritimes, des Hautes-Alpes et du Var, du concours sur titres avec épreuves de conseiller socio-éducatif par le centre de gestion de Vaucluse.**

(NOR : INTB1502355A).

J.O., n°28, 3 février 2015, texte n°26, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 12.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 8 septembre 2015. Les inscriptions pourront être effectuées du 10 mars au 15 avril 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 23 avril 2015.

**Arrêté du 5 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours de conseiller socio-éducatif territorial par le centre de gestion de la Manche.**

(NOR : INTB1502360A).

J.O., n°28, 3 février 2015, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves se dérouleront à compter du 8 septembre 2015. Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 mars au 23 avril 2015, leur date limite de dépôt étant fixée au 23 avril 2015.

Le nombre de postes est fixé à 25.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière police municipale. Directeur de police municipale Obligations du fonctionnaire / Vis-à-vis du service**

**Décret n°2015-181 du 16 février 2015 portant application du code de déontologie des agents de police municipale aux directeurs de police municipale.**

(NOR : INTD1423739D).

J.O., n°41, 18 février 2015, texte n°19, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les dispositions du code de déontologie des policiers municipaux sont étendues aux directeurs de police municipale. Les convictions syndicales des personnes sont ajoutées à celles devant être respectées absolument par les policiers municipaux.

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

**Arrêté du 3 février 2015 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 portant ouverture des concours interne et externe d'ingénieur territorial (session 2015) par le centre de gestion de la Martinique.**

(NOR : INTB1503675A).

J.O., n°40, 17 février 2015, texte n°35 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le nombre de postes à pourvoir est porté à 12 pour le concours interne.

Les préinscriptions sur internet pourront être effectuées du 23 mars au 10 avril 2015, les dossiers d'inscription pouvant être demandés par courrier du 23 mars au 3 avril 2015. Ils devront être remis au plus tard le 17 avril 2015.

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

**Arrêté du 20 janvier 2015 portant ouverture d'un concours externe, interne et de troisième voie d'accès au grade de rédacteur principal territorial de 2<sup>e</sup> classe (session 2015) par le centre de gestion de la région Auvergne.**

(NOR : INTB1502686A).

J.O., n°34, 10 février 2015, texte n°41, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 28 au titre du concours externe, à 15 au titre du concours interne et à 7 au titre du troisième concours.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 10 février au 18 mars 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 24 septembre 2015.

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

### **Arrêté du 19 février 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours interne, externe et troisième concours pour l'accès au grade d'animateur territorial par le centre de gestion de l'Oise.**

(NOR : INTB1505115A).

J.O., n°50, 28 février 2015, texte n°30 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 17 au titre du concours externe, 15 au titre du concours interne et 2 au titre du troisième concours.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 28 avril au 13 mai 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 4 juin 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 17 septembre 2015.

### **Arrêté du 13 février 2015 portant ouverture en 2015 de concours de recrutement externe, interne et troisième concours d'animateur territorial par le centre de gestion de la Moselle.**

(NOR : INTB1504536A).

J.O., n°47, 25 février 2015, texte n°36 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 8 dont 3 au titre du concours externe, 4 au titre du concours interne et 1 au titre du troisième concours.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 28 avril au 27 mai 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 4 juin 2015.

L'épreuve d'admissibilité aura lieu le 17 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission à partir de décembre 2015.

### **Arrêté du 13 février 2015 portant ouverture en 2015 de concours de recrutement externe et interne d'animateur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion de la Moselle.**

(NOR : INTB1504758A).

J.O., n°47, 25 février 2015, texte n°37 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 7 dont 5 au titre du concours externe et 2 au titre du concours interne.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 28 avril au 27 mai 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 4 juin 2015.

L'épreuve d'admissibilité aura lieu le 17 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission à partir de décembre 2015.

### **Arrêté du 10 février 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours interne, externe et troisième concours pour l'accès au grade d'animateur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion de Seine-et-Marne.**

(NOR : INTB1504212A).

J.O., n°43, 20 février 2015, texte n°40 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 131 dont 66 au titre du concours externe, 39 au titre du concours interne et 26 au titre du troisième concours.

Les inscriptions auront lieu du 28 avril au 27 mai 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant arrêtée au 4 juin 2015.

L'épreuve d'admissibilité aura lieu le 17 septembre 2015.

### **Arrêté du 9 février 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours de recrutement externe, interne et de troisième voie d'animateurs territoriaux en partenariat avec les centres de gestion du Calvados, de la Manche, de l'Orne et de la Seine-Maritime par le centre de gestion de l'Eure.**

(NOR : INTB1505103A).

J.O., n°50, 28 février 2015, texte n°29 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 25 au titre du concours externe, 29 au titre du concours interne et 4 au titre du troisième concours.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 5 au 27 mai 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 4 juin 2015.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 17 septembre 2015.

### **Arrêté du 5 février 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours externe, interne et troisième concours d'animateur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux de Bretagne, de Haute-Normandie, de Basse-Normandie et des Pays de la Loire.**

(NOR : INTB1504082A).

J.O., n°42, 19 février 2015, texte n°31 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 44 dont 23 au titre du concours externe, 13 au titre du concours interne et 8 au titre du troisième concours.

Les inscriptions auront lieu du 5 au 27 mai 2015 et la date limite de dépôt des dossiers est arrêtée au 4 juin 2015.

L'épreuve d'admissibilité aura lieu le 17 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission en décembre 2015.

### **Arrêté du 3 février 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours d'animateur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe en externe, interne et troisième voie par le centre de gestion du Doubs.**

(NOR : INTB1504995A).

J.O., n°49, 27 février 2015, texte n°43 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 6 au titre du concours externe, 3 au titre du concours interne et 2 au titre du troisième concours.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 28 avril au 27 mai 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 4 juin 2015.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 17 septembre 2015 et les épreuves d'admission en décembre 2015 et janvier 2016.

**Arrêté du 3 février 2015 portant ouverture de concours externe, interne et de troisième voie d'animateurs territoriaux par le centre de gestion du Doubs (session 2015).**

(NOR : INTB1504870A).

J.O., n°48, 26 février 2015, texte n°53 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 14 au titre du concours externe, 22 au titre du concours interne et 9 au titre du troisième concours.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 28 avril au 27 mai 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 4 juin 2015.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 17 septembre 2015.

**Arrêté du 30 janvier 2015 portant ouverture du concours d'animateur territorial par le centre de gestion du Gard.**

(NOR : INTB1503822A).

J.O., n°41, 18 février 2015, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 91 dont 38 au titre du concours externe, 45 au titre du concours interne et 8 au titre du troisième concours.

Les inscriptions auront lieu du 28 avril au 27 mai 2015 et la date limite de dépôt des dossiers est arrêtée au 4 juin 2015.

L'épreuve d'admissibilité aura lieu le 17 septembre 2015.

**Arrêté du 22 janvier 2015 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours pour l'accès au cadre d'emplois d'animateur territorial par le centre de gestion du Var.**

(NOR : INTB1504373A).

J.O., n°44, 21 février 2015, texte n°36 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 28 au titre du concours externe, 41 au titre du concours interne et 13 au titre du troisième concours.

Les inscriptions auront lieu du 28 avril au 27 mai 2015 et la date limite de dépôt des dossiers est arrêtée au 4 juin 2015.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 17 septembre 2015.

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

**Arrêté du 9 février 2015 portant ouverture des concours de recrutement externe, interne et de troisième voie d'éducateur territorial des activités physiques et sportives en partenariat avec les centres de gestion du Calvados, de la Manche, de l'Orne et de la Seine-Maritime par le centre de gestion de l'Eure.**

(NOR : INTB1505101A).

J.O., n°50, 28 février 2015, texte n°28 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 12 mai et le 3 juin 2015 et remis au plus tard le 11 juin 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 21 janvier 2016.

Le nombre de postes ouverts est fixé à 8 pour le concours externe, à 6 pour le concours interne et à 1 pour le troisième concours.

## Capital décès

**Décret n°2015-209 du 24 février 2015 portant sur la forfaitisation du capital décès.**

(NOR : AFSS1430062D).

J.O., n°48, 26 février 2015, pp. 3647-3648.

Pris en application de l'article 72 de la loi n°2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015, qui a réformé le dispositif de l'assurance décès versée sous certaines conditions sous la forme d'un capital, ce décret abroge l'article R. 361-1 du code de la sécurité sociale et modifie l'article R. 361-2.

## Centre de vacances et de loisirs Filière animation

**Arrêté du 2 février 2015 modifiant l'arrêté du 29 décembre 2014 fixant la liste des organismes de formation bénéficiant de l'habilitation à compétence régionale afin d'organiser les sessions de formation conduisant à la délivrance des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 janvier 2018.**

(NOR : VJSJ1502787A).

J.O., n°35, 11 février 2015, pp. 2598-2599.

## Centres de gestion CNFPT

### Mise à disposition

### Service départemental d'incendie et de secours

**Loi n°2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures.**

(NOR : JUSX1326670L).

J.O., n°40, 17 février 2015, pp. 2961-2969.

**Décision n°2015-710 du 12 février 2015 du Conseil constitutionnel.**

(NOR : JUSX1504195L).

J.O., n°40, 17 février 2015, pp. 2969-2970.

Le titre I<sup>er</sup> rassemble des dispositions relatives au droit civil, l'article 8 autorisant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, les mesures visant à modifier la structure du livre III du code civil afin d'en améliorer la lisibilité, de simplifier et de renforcer l'accessibilité du droit commun des contrats, du régime des obligations et du droit de la preuve, cette ordonnance devant être prise dans un délai de douze mois (art. 27).

Le titre II modifie les dispositions relatives aux procédures civiles d'exécution. L'ordonnance n°2011-1895 du 19 décembre 2011 relative à la partie législative du code est ratifiée (art. 11).

Le titre III modifie la composition et les attributions du Tribunal des conflits et le titre IV rassemble des dispositions relatives à la procédure pénale.

Le titre V concerne l'administration territoriale. Le gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance des mesures visant à modifier, notamment, le code général des collectivités territoriales ainsi que les lois n°84-53 du 26 janvier 1984 et n°84-594 du 12 juillet 1984. Ces dispositions visent à transférer, d'une part, aux services départementaux d'incendie et de secours l'organisation des élections à leur propres conseils d'administration, commissions administratives et techniques ainsi qu'à leurs comités consultatifs départementaux, d'autre part, aux centres de gestion et au Centre national de la fonction publique territoriale l'organisation matérielle et la répartition des sièges pour les élections à leurs conseils d'administration respectifs. Pour ce dernier, est également transférée la répartition des sièges des représentants syndicaux au conseil d'orientation (art. 15-VI). Cette ordonnance doit être prise dans un délai de six mois (art. 27).

Le titre VII rassemble des dispositions relatives aux procédures administratives. L'article 104 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relatif aux mises à disposition et transfert des services de l'État aux collectivités territoriales ainsi que les articles 4, 5 et 6 de la loi n°2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement sont abrogés (art. 21).

## Cotisations sur les allocations pour perte d'emploi

### Contribution sociale généralisée

### Contribution pour le remboursement de la dette sociale

**Circulaire n°2015-01 du 22 janvier 2014 de l'Unédic relative au relèvement du SMIC (métropole, Dom hors Mayotte et collectivités d'outre-mer) au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Précompte sécurité sociale, CSG, CRSD : Seuil d'exonération.- 5 p.**

Suite au relèvement du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le seuil d'exonération du précompte de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale est porté à 49 euros.

## CSFPT / Composition

**Arrêté du 12 février 2015 fixant la liste des membres titulaires et suppléants représentant les organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB1503300A).

J.O., n°40, 17 février 2015, texte n°56, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 12 février 2015 fixant la liste des membres titulaires et suppléants représentant les communes au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB1502604A).

J.O., n°40, 17 février 2015, texte n°57, (version électronique exclusivement).- 2 p.

## Hygiène et sécurité

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

### Droit à la protection de la santé

### Médecine professionnelle et préventive

**Décret n°2015-161 du 11 février 2015 modifiant le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.**

(NOR : RDFB1412716D).

J.O., n°37, 13 février 2015, texte n°62, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le service de médecine de prévention peut accueillir des collaborateurs médecins dans les conditions prévues aux articles R. 4623-25, R. 4623-25-1 et R. 4623-25-2 du code du travail qui stipulent que ces médecins doivent suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins et doivent être encadrés par un médecin qualifié.

Lorsque des sièges de représentants du personnel au CHSCT n'ont pas été attribués dans les délais prévus, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort.

Si le CHSCT n'a pas été réuni sur une période d'au moins neuf mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection, saisi par les représentants, peut demander à l'autorité territoriale la tenue d'une réunion et, à défaut, saisir l'inspection du travail.

## Hygiène et sécurité

### Formation de professionnalisation

**Arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.**

(NOR : RDFB1426721A).

J.O., n°31, 6 février 2015, texte n°78, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Les assistants et les conseillers de prévention reçoivent une formation préalablement à leur prise de fonction ainsi qu'une formation continue les années suivantes.

La durée de la formation est de cinq jours pour les assistants de prévention et de sept jours pour les conseillers de prévention. Ces agents doivent suivre une formation continue de deux jours l'année suivant leur prise de fonction et un module les années suivantes.

Les agents chargés d'une fonction d'inspection désignés en application de l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 reçoivent une formation de seize jours préalablement à leur prise de fonction.

Des annexes donnent le programme des différentes formations. L'arrêté du 3 mai 2002 est abrogé.

## Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

**Arrêté du 12 février 2015 fixant la répartition entre les organisations syndicales des 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.**

(NOR : INTB1500947A).

J.O., n°40, 17 février 2015, texte n°39, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Est précisée la répartition des agents mis à disposition des organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national, dont les charges salariales sont remboursées par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement.

Ces dispositions prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

L'arrêté du 29 juin 2010 est abrogé.

## Non discrimination sexiste

### Formation

### Secret professionnel

### Protection contre les attaques et menaces de tiers

**Décret n°2015-148 du 10 février 2015 portant publication de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (ensemble une annexe), signée à Istanbul le 11 mai 2011.**

(NOR : MAEJ1501774D).

J.O., n°36, 12 février 2015, pp. 2654-2666.

Cette convention a pour but de prévenir, poursuivre et éliminer toute forme de violence et de discrimination à l'égard des femmes.

Elle prévoit, entre autres, que les parties à la convention dispensent ou renforcent la formation adéquate des professionnels (art. 15), prennent des mesures pour que les règles de confidentialité imposées à certains professionnels ne soient pas un obstacle au signalement d'actes de violence (art. 28) et pour empêcher le harcèlement sexuel (art. 40).

## Pension de réversion

### Pension d'invalidité

### Rente d'invalidité

**Décret n°2015-103 du 2 février 2015 portant application des articles 162 et 163 de la loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012.**

(NOR : RDFS1423471D).

J.O., n°28, 3 février 2015, pp. 1613-1614.

Le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) est modifié. Les modalités de calcul de la répartition de la pension de réversion entre les conjoints survivants ou divorcés et les orphelins sont modifiées, la part revenant à ces derniers étant d'un même montant (art. 2).

Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité bénéficient désormais de la majoration pour enfants dans les mêmes conditions et limites que les pensionnés valides (art. 5).

Ces dispositions entrent en vigueur en février 2015, le bénéfice de l'ancienne pension étant conservé jusqu'à la notification du nouveau montant lorsque celui-ci est inférieur à celui perçu auparavant.

## Prime exceptionnelle

**Arrêté du 4 février 2015 fixant au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.**

(NOR : RDFF1502549A)

J.O., n°37, 13 février 2015, texte n°63 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Pour le calcul de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) pour la période de référence du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014, le taux d'inflation à prendre en compte est de 5,16 % et la valeur moyenne du point de 55,4253 euros en 2010 et de 55,5635 euros en 2014.

## Régie d'avances et de recettes

**Arrêté du 12 février 2015 portant déconcentration des actes relatifs à la constatation et à l'apurement des débits des comptables publics et des régisseurs.**

(NOR : FCPE1504083A).

J.O., n°43, 20 février 2015, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Il est délégué aux directeurs des finances publiques régionaux, départementaux et locaux le pouvoir de prendre des décisions de force majeure et des arrêtés de débet à l'encontre des régisseurs des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à l'exclusion des déficits résultant d'un détournement de fonds, d'un paiement non libératoire ou de l'indemnisation d'un tiers par le fait du régisseur (art. 5). Il leur est également délégué le pouvoir de se prononcer sur les demandes de remise gracieuse des sommes mises à la charge des régisseurs lorsque celles-ci sont inférieures à 200 000 euros (art. 6).

L'arrêté du 5 mars 2008 portant application des articles 19 et 20 du décret n°2008-227 du 5 mars 2008 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs est abrogé.

## Stagiaire étudiant

**Arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur.**

(NOR : MENS1429422A).

J.O., n°34, 10 février 2015, pp. 2350-2355.

Une annexe donne la convention-type de stage qui peut être élaborée par les établissements d'enseignement et organismes de formation dispensant des formations de niveau III à I en concertation avec les organismes d'accueil. ■

## 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.

### Autorisation d'absence pour assister à des fêtes religieuses

#### Congés

##### **Proposition de loi tendant à assurer l'égalité des droits à congé dans la fonction publique.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2567, 11 février 2015.- 4 p.

Les quatre titres du statut général seraient modifiés afin que les jours d'absence pour fêtes religieuses non inscrites sur le calendrier national soient décomptés des jours de congés.

### Filière police municipale

##### **Proposition de loi visant à rendre obligatoire le port d'une arme dans l'exercice de sa fonction pour tout policier municipal.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2566, 11 février 2015.- 3 p.

Il est proposé la création d'un nouvel article du code des communes relatif au port d'armes de 4<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> catégories assorti d'un décret précisant les types d'armes autorisées, les conditions de leur utilisation ainsi que la formation nécessaire à leur maniement. ■

## Références

### Jurisprudence

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

### Accidents de service et maladies professionnelles Rente d'invalidité

**Conseil d'État, 19 janvier 2015, M<sup>me</sup> A., req. n°377497.**

Les maladies contractées ou aggravées en service ouvrent droit au bénéfice d'une rente viagère d'invalidité dès lors qu'elles sont la cause directe mais pas nécessairement exclusive de la mise à la retraite du fonctionnaire.

### Assistant familial / Rémunération

**Cour administrative d'appel de Nantes, 17 octobre 2014, Département de la Vendée c/ M<sup>me</sup> L., req. n°s13NT01939 et 13NT01940.**

Lorsque, à l'expiration de la période de quatre mois pendant laquelle il ne lui a confié aucun enfant, un employeur décide de maintenir en fonction un assistant familial, il est tenu de « recommencer à [lui] verser la totalité du salaire » qu'il percevait antérieurement. La notion de « totalité du salaire » recouvre la part correspondant à la fonction globale d'accueil et la part correspondant à l'accueil de chaque enfant, sans se limiter à l'un de ces deux éléments de la rémunération.

### Avancement de grade Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché

**Conseil d'État, 30 janvier 2015, Ministre de l'Intérieur, req. n°376082.**

Dans le cadre de son contrôle en matière d'avancement de grade, le juge se doit d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent écarté mais aussi d'analyser les mérites de cet agent comparés à ceux des autres candidats à l'avancement.

Par ailleurs, l'administration, pour procéder à l'établissement du tableau d'avancement au choix au grade d'attaché principal, peut prendre en compte le poste occupé par les agents et, par suite, la nature et le niveau de leurs responsabilités.

*(Voir aussi Veille jurisprudentielle, page 28).*

### Concession de logement Personnel enseignant et personnel des services scolaires

**Conseil d'État, 12 décembre 2014, Département du Val-de-Marne, req. n°367974.**

Les personnels de direction, d'administration, de gestion et d'éducation des établissements publics locaux d'enseignement ne bénéficient d'un droit à être logés par nécessité absolue de service que dans la mesure où leur emploi figure sur la liste arrêtée par délibération de la collectivité de rattachement. Cette liste doit être établie en prenant en compte les fonctions qui ne pourraient être exercées normalement par un agent qui ne serait pas logé sur place.

### Congés annuels / Agents en congé de maladie Report ou rémunération des congés non pris

**Cour administrative d'appel de Nantes, 19 septembre 2014, La Poste, req. n°12NT03377.**

Les dispositions de la directive européenne n°2003/88/CE du 4 novembre 2003, telles qu'interprétées par la CJUE, font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période et s'opposent à ce que le versement d'une indemnité compensatrice de congé annuel payé non pris soit refusé, lors de la fin de la relation de travail, au travailleur qui n'a pas pu exercer son droit à congé payé. Ce dernier est en droit d'obtenir une indemnisation des congés annuels non pris à compter du 23 mars 2005, date d'expiration du délai de transposition de la directive précitée.

### Démission Assistant familial / Cessation de fonctions

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 avril 2014, M<sup>me</sup> D., req. n°12BX03059.**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2015, pp. 55-56.

Si la démission d'un agent public doit résulter d'une demande écrite, marquant la volonté non équivoque de l'agent de quitter ses fonctions, cette demande n'a pas à obligatoirement comporter le terme de « démission ». En l'espèce, la lettre d'une assistante familiale contractuelle indiquant ne plus pouvoir accueillir d'enfants et souhaiter plutôt s'occuper de personnes âgées, manifestait sans équivoque sa volonté de ne pas poursuivre son activité d'assistante familiale et constituait donc une démission.

## Détachement / Fin de détachement

**Conseil d'État, 30 janvier 2015, Ministre de l'Intérieur, req. n°374772.**

L'administration qui accueille un fonctionnaire par détachement peut à tout moment, dans l'intérêt du service, remettre celui-ci à disposition de son cadre d'emplois d'origine en disposant d'un large pouvoir d'appréciation.

Il n'appartient au juge de censurer cette appréciation qu'en cas d'erreur manifeste.

**Cour administrative d'appel de Lyon, 4 novembre 2014, CCAS de Saint-Anthème, req. n°s14LY01082 et 14LY01251,**

Si le fonctionnaire ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son détachement, il appartient à l'administration, en cas de non renouvellement, de justifier de l'intérêt du service ou de la manière de servir insatisfaisante de l'agent.

## Non titulaire / CDI

**Contrôle de la réalité des fonctions exercées par un agent contractuel pour l'examen de ses droits au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°6, 9 février 2015, pp. 34-36.

Sont publiées les conclusions de M<sup>me</sup> Suzanne Von Coester, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 28 novembre 2014, Ville de Marseille, req. n°365120, lui-même publié.

Le rapporteur rappelle qu'une cour administrative d'appel n'est pas tenue par les termes d'une ordonnance rendue en référé et dépourvue de l'autorité de la chose jugée en l'état de l'instruction et que le juge a déjà requalifié des contrats d'agents non titulaires en fonction des emplois réellement occupés et considère donc, en l'espèce, suivi par le juge, qu'un agent exerçant à peu près toujours les mêmes fonctions mais recruté dans un emploi relevant de la catégorie B, après avoir exercé auparavant ces missions en catégorie A, devait être regardé comme ayant exercé des fonctions relevant d'un emploi de catégorie A, en dépit de leur changement d'appellation et de référence catégorielle.

Il remplissait donc la condition exigée pour la transformation de plein droit de son contrat en CDI.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

### Emplois fonctionnels

### Indemnisation

### Obligation de réserve

### Sanctions disciplinaires / Révocation

### Secret professionnel

**L'agent public ayant procédé à un signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, un lanceur d'alerte à protéger ?**

Bulletin juridique des collectivités locales, n°1, janvier 2015, pp. 32-40.

Sont publiées les conclusions de M. Sylvain Merenne, rapporteur public, relatives aux jugements du tribunal administratif de Cergy-Pontoise du 15 juillet 2014, Mme H. c/ OPHLM de Chatillon, req. n°s1103118, 1110539 et 1302812, eux-mêmes publiés.

Le rapporteur rappelle la problématique des lanceurs d'alerte ainsi que des décisions de jurisprudence rendues quant à leur protection et considère, suivi par le juge, que le refus de nomination d'un agent au poste de directeur général d'un office public de l'habitat est entaché d'un détournement de pouvoir dès lors que l'examen de sa candidature par le conseil d'administration n'a pas eu pour but d'apprécier ses mérites professionnels mais de dénigrer sa candidature en raison de la dénonciation, en vertu de l'article 40 du code de procédure pénale, de faits délictueux dont l'agent avait eu connaissance. Le dernier dossier porte sur l'indemnisation qui doit être versée à l'intéressée du fait de sa révocation illégale. Celle-ci doit comprendre les primes et indemnités qui n'ont pas pour objet de compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice des fonctions.

## Stage

### Refus de titularisation

**Cour administrative d'appel de Nantes, 19 septembre 2014, Commune de Saint-Herblain, req. n°s13NT03436 et 13NT03437.**

S'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit ne lui impose de délivrer une telle information.

## Suppression d'emploi / Prise en charge

**Conseil d'État, 19 janvier 2015, M<sup>me</sup> A., req. n°375283.**

Un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé peut exciper de l'illégalité de la délibération procédant à cette suppression afin d'obtenir l'annulation de la décision de la collectivité de le mettre à disposition du centre de gestion ainsi que de l'arrêté de prise en charge de l'intéressé par cette instance.

## **Suspension à plein ou demi-traitement Sanctions du premier groupe / Blâme**

**Cour administrative d'appel de Versailles, 20 mai 2014,  
Ministre de l'Intérieur c/ M. H., req. n°12VE01525.**

Dès lors qu'aucune faute grave, disciplinaire ou pénale, ne peut être reprochée au fonctionnaire suspendu puis rétabli dans ses fonctions, celui-ci peut prétendre au versement de la rémunération dont il a été privé pendant la prolongation de la suspension.

Par suite, des faits ayant donné lieu à un jugement de relaxe et sanctionnés par un blâme ne constituant pas une faute grave, l'agent peut prétendre au versement du demi-traitement non perçu. ■

## 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.

## Centre de vacances et de loisirs Filière animation

### Les « jolies colonies de vacances » devant le Conseil d'État.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°6, 9 février 2015, p. 11.

Par une décision du 30 janvier 2015, Union syndicale Solidaires, req. n°363520, le Conseil d'État a jugé légaux les dérogations à l'aménagement du temps de travail des titulaires d'un engagement éducatif prévues par le décret n°2012-581 du 26 avril 2012, celles-ci ne pouvant être mises en œuvre s'il en résulte que la protection de la santé et de la sécurité des titulaires de ces contrats ainsi que le bon exercice de leurs missions ne sont plus assurés.

Le Conseil d'État écarte, par ailleurs, le moyen de la méconnaissance du droit à un traitement équitable des salariés à durée déterminée et indéterminée.

## Droit pénal

### Casier judiciaire

#### Non titulaire / Licenciement

#### Non titulaire / Acte d'engagement

### Rien n'oblige un agent à informer son employeur de sa condamnation pénale.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°5, 16 février 2015, p. 247.

Dans une décision du 4 février 2015, Centre hospitalier d'Hyères, req. n°367724, le Conseil d'État indique qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent d'informer son employeur d'une condamnation pénale dont il a fait l'objet après son recrutement.

Si un employeur vient à découvrir une telle condamnation, il lui appartient d'apprécier si les faits sont incompatibles avec les fonctions exercées et, si tel est le cas, de lui proposer un autre emploi, le licenciement n'étant pas automatique.

Au cas d'espèce, l'agent non titulaire ne devait pas être licencié ni quitter ses fonctions.

## Droit syndical

### Conditions d'exercice des droits syndicaux Situation des représentants syndicaux

#### Détermination et modulation des droits et moyens syndicaux dans la fonction publique : la puissance de l'administration confirmée ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°8, 23 février 2015, pp. 37-41.

Une note commente la décision du Conseil d'État du 23 juillet 2014, Syndicat national des collèges et des lycées, req. n°358349, publiée en extraits.

Le commentateur analyse l'évolution de la notion de représentativité syndicale et procède à une étude critique de l'arrêt, le Conseil d'État ayant jugé que l'attribution de facilités supplémentaires d'exercice des droits syndicaux aux organisations syndicales représentées au comité technique ou au Conseil supérieur de la fonction publique, notamment la mise à disposition d'un local, la faculté de tenir des réunions mensuelles d'information durant les heures de service, l'attribution d'un crédit de temps syndical complémentaire, ne porte pas atteinte aux principes de liberté syndicale et de non discrimination entre organisations syndicales.

## Droit syndical

### Autorisation d'absence pour activité syndicale Exercice du droit syndical pendant les jours de repos.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°3, 2 février 2015, p. 140.

Dans un arrêt du 27 octobre 2014, SNSPP-PATS 36, req. n°13BX00190, la cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé que les dispositions du décret n°85-397 du 3 avril 1985, qui ne permettent pas aux agents exerçant leur activité syndicale sur leur temps de repos de décompter cette période de leur temps de travail, n'ont pas pour effet de porter atteinte à la liberté syndicale au sens de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Il est rappelé que le Conseil d'État avait jugé, dans une décision de 2009, que l'administration devait accorder aux représentants syndicaux, dans la limite du contingent éventuellement applicable, une autorisation d'absence pour se rendre aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, seul pouvant s'y opposer un motif tiré des nécessités du service, motif qui ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale.

## Non discrimination

### Contentieux administratif

#### Pension de réversion

#### Droit européen

##### L'influence du juge européen sur le juge administratif en matière probatoire.

Droit administratif, n°1, janvier 2015, pp. 9-14.

Cette étude, après une définition de la charge de la preuve, analyse l'adaptation par le juge français des principes dégagés par la jurisprudence européenne, notamment en matière de discrimination dans l'octroi des pensions de réversion, ainsi que les conséquences de cette influence européenne.

## Non titulaire / Acte d'engagement

### Non titulaire / Rémunération

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

#### Suppression d'emploi

#### Vacataire

##### La modification des contrats des agents de droit public.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2015, pp. 11-19.

Cette étude, fondée principalement sur l'analyse de la jurisprudence, présente les différents cas de modification des contrats des agents non titulaires.

Dans une première partie sont abordées les adaptations dites « objectives », telles que les envisage l'auteur de l'article, qui relèvent de l'application stricte du droit par le juge comme la transformation d'un contrat dit de vacataire en contrat d'agent non titulaire au regard de la permanence des activités exercées, la transformation en contrat à durée indéterminée telle

qu'édictée par la loi, la régularisation du contrat suite à une demande de l'agent ou encore le constat par le juge de l'irrégularité de certaines dispositions qui peut mener à la fin du contrat et au licenciement de l'agent ou encore la transformation d'un contrat verbal en contrat écrit.

La seconde partie porte sur la notion de modification « subjective » qui comprend l'acceptation par l'agent mais aussi par l'employeur des transformations substantielles ou non du contrat pouvant conduire, soit au licenciement, soit à la proposition d'un nouvel emploi. Ces situations peuvent apparaître lors de la transformation du contrat verbal en contrat écrit, du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée qui doit reprendre les clauses principales du contrat initial, lors de la reprise en régie directe d'une délégation de service public ou encore la question du reclassement d'un agent non titulaire dans certains cas tels que la suppression de l'emploi occupé.

## Non titulaire / Licenciement

### Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

#### Indemnisation

##### Les conséquences indemnitaires de la distinction des contentieux.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°2, 26 janvier 2015, pp. 122-127.

Après la publication de l'arrêt du 22 septembre 2014, M<sup>me</sup> B., req. n°365199, par lequel le Conseil d'État a jugé que 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. Une note fait le point sur les conséquences de la distinction des recours contentieux, sur la coexistence existant entre le recours pour excès de pouvoir et le recours de plein contentieux ainsi que sur le principe de la réparation intégrale.

En l'espèce, le juge a commis 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. ■

## 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.

## Assurance chômage

### **30 000 allocataires de l'assurance chômage lésés par le nouveau dispositif des droits rechargeables.**

La Semaine juridique – Social, n°4, 27 janvier 2015, p. 7.

Une note, rédigée à la suite de la réunion du bureau de l'Unédic le 14 janvier dernier, devrait être remise aux partenaires sociaux afin de leur permettre de revoir les paramètres d'attribution de l'allocation d'assurance chômage pour les allocataires ayant repris un emploi mieux rémunéré que celui sur la base duquel leurs droits sont calculés.

## Centres de gestion

### **Pour la Cour des comptes, les centres de gestion doivent recentrer leur action.**

Localtis.info, 12 février 2015.- 1 p.

Dans son rapport annuel rendu public le 11 février dernier, la Cour des comptes indique que les centres de gestion devraient se recentrer sur leur cœur de métier qui est la gestion des ressources humaines et les invite à baisser le taux de la cotisation obligatoire ainsi qu'à développer des coopérations régionales.

## Concession de logement

### **Cotisations au régime général de sécurité sociale**

#### **L'évaluation pour 2015 des logements accordés par les employeurs locaux.**

La Lettre de l'employeur territorial, n°1429, 27 janvier 2015, pp. 6-7.

Ce dossier fait le point sur les modalités de calcul du montant de l'avantage en nature que représente l'octroi d'un logement par l'employeur ainsi que sur les conséquences de la réforme introduite par le décret n°2013-651 du 19 juillet 2013 qui remplace l'utilité de service par une occupation précaire avec astreinte.

## Cotisations au régime général de sécurité sociale / Cotisations salariales

### **Avantages en nature et frais professionnels. Modalités et barèmes en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

Liaisons sociales, 2 mars 2015.- 7 p.

Ce document fait le point sur les notions d'avantage en nature et de frais professionnels, l'incidence de leur versement sur le montant des cotisations sociales, les règles de leur évaluation et les modalités de remboursement des frais professionnels tels que les frais de nourriture et de déplacement.

## Cotisations sur bases forfaitaires

### **Cotisations sur base forfaitaire.**

Liaisons sociales, 16 février 2015.- 4 p.

Ce document fait le point sur le calcul des cotisations sur bases forfaitaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, applicables notamment aux personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, aux formateurs occasionnels et aux artistes du spectacle.

## Droits et obligations

### **Droit syndical**

#### **Inscription dans le projet de loi déontologie des garanties des agents investis d'un mandat syndical.**

Liaisons sociales, 13 février 2015.- 1 p.

La DGAFP annonce que le projet de loi pourrait être débattu au Parlement à compter de septembre prochain et devrait comprendre un article relatif à l'harmonisation des carrières des agents dotés d'un mandat syndical à l'échelle des trois fonctions publiques.

## Droits et obligations

### **La laïcité bientôt inscrite dans le statut des fonctionnaires.**

Acteurspublics.com, 25 février 2015.- 1 p.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, présenté en Conseil des ministres en juillet 2013, pourrait être inscrit à l'ordre du jour du Parlement à compter de septembre 2015.

### **Propositions pour une République exemplaire : la redécouverte de la déclaration de 1789 ?**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°5, 2 février 2015, pp. 2-3.

Selon l'auteur de cet article, le rapport de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique rappelle des principes qui figurent dans la déclaration de 1789.

Il affirme les vertus du concours de recrutement et en précise les limites, préconise d'étendre aux fonctionnaires les principes déontologiques prévus par les lois sur la transparence de la vie publique, de désigner des déontologues dans les collectivités et d'étendre les compétences de la Cour de discipline budgétaire et financière à l'ensemble des ordonnateurs.

## Effectifs

### Collectivités : la masse salariale croît encore.

Les Echos, 20 et 21 février 2015, pp. 1, 5.

D'après le secrétaire d'État au budget, la masse salariale des collectivités locales aurait progressé d'environ 4 % en 2014. Cette augmentation serait due à la progression de l'intercommunalité, les transferts de compétences n'étant pas toujours suivis de la mutualisation des services, et aux élections municipales qui ont conduit à des « mises au placard » ou à des embauches préélectorales.

## Emplois fonctionnels

### Cadre d'emplois / Catégorie A

#### Les 6 000 cadres sup des collectivités gagnent en moyenne 5 000 euros nets par mois.

Localtis.info, 23 février 2015.- 1 p.

#### L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique.

Point stat (DGAFP), février 2015.- 22 p.

Fin 2012, sur 1000 agents de catégorie A, le nombre de ceux appartenant à l'encadrement supérieur ou dirigeant s'élevait à 8 dans la fonction publique de l'État, à 16 dans la fonction publique hospitalière et à 36 dans la fonction publique territoriale.

Le taux d'encadrement est variable selon le type d'employeur, les femmes n'occupant qu'un emploi de direction sur quatre dans la fonction publique territoriale et 68 % de ces emplois étant détenus par les plus de 50 ans.

Ces cadres supérieurs et dirigeants ont perçu en moyenne un salaire de 5 052 euros, les cadres A+ des collectivités ayant une rémunération inférieure à ceux de l'État et des hôpitaux.

## Filière police municipale

### Police municipale : les petites villes ont compensé le désengagement de l'État.

Localtis.info, 24 février 2015.- 1 p.

Selon les résultats d'une enquête menée par l'Association des petites villes de France auprès de 152 communes : 85 % d'entre elles disposent d'une police municipale, 33 % emploient des agents de surveillance de la voie publique. Seuls 40 % de ces services sont armés. Une majorité des maires ne se déclare pas favorable à l'armement mais demande, néanmoins, une clarification du rôle des policiers municipaux et des forces de l'ordre. Trois-quarts de ces maires considèrent l'intercommunalité comme gage de cohérence mais craignent qu'elle ne

conduise à un affaiblissement de leur pouvoir et à un émiettement de la présence policière.

## Fonction publique

### Obligations du fonctionnaire

#### L'Observatoire de la laïcité émet un avis favorable au projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires.

Liaisons sociales, 6 février 2015, p. 6.

L'Observatoire de la laïcité s'est déclaré favorable à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires qui prévoit l'inscription dans le statut du devoir de laïcité. Il rappelle le principe de non discrimination et le respect de la neutralité religieuse de la part des agents.

## Hygiène et sécurité

#### Etablir le document unique d'évaluation des risques.

Liaisons sociales, 20 février 2015.- 6 p.

Ce dossier donne l'ensemble des règles applicables à l'élaboration du document unique obligatoire pour élaborer le plan de prévention des risques professionnels. Il détaille son contenu, les informations sur lesquelles s'appuyer, les modalités de son actualisation et de sa consultation, les sanctions applicables en cas de non-respect des obligations liées à ce document ainsi que son articulation avec les autres documents liés à la santé et sécurité au travail.

## Informatique

### Les données numériques : un enjeu d'éducation et de citoyenneté.

Avis du Conseil économique, social et environnemental, n°1, 23 janvier 2015.- 145 p.

Le Conseil économique, social et environnemental, dans son avis, dresse un état des lieux du traitement des données numériques appelé Big data et en analyse les enjeux tant en matière d'éducation que de protection de la vie privée et des données à caractère personnel.

Il formule un certain nombre de préconisations comme la formation des agents publics à l'utilisation, au traitement et à l'anonymisation de ces données, l'encadrement de l'utilisation des appareils et applications informatiques personnels sous la responsabilité des organisations syndicales et des employeurs, la promotion d'une éthique du numérique au sein des entreprises et des administrations, la nomination dans toutes les collectivités territoriales de correspondants informatique et liberté (CIL) et la mutualisation des moyens pour celles de petite taille, un renforcement du droit d'accès aux données, des mesures spécifiques de protection au sein de l'open data telle l'anonymisation des données directement ou indirectement identifiantes ainsi que la création de régies locales chargées de conserver et de gérer les données personnelles utiles aux services d'une ville.

## Loi de finances

### Versement transport

### Fonds national d'aide au logement

### Taxe sur les salaires

#### Loi de finances pour 2015 et de finances rectificative pour 2014.

Liaisons sociales, 6 février 2015.- 8 p.

Ce dossier fait le point sur les mesures sociales comprises dans la loi de finances pour 2015 et la loi de finances rectificative pour 2014.

Sont modifiés, entre autres, le taux du versement de transport en Ile-de-France qui est porté à 2,85 % pour Paris et les communes des Hauts-de-Seine et à 1,91 % pour les communes limitrophes figurant sur une liste fixée par décret et le taux de la contribution au Fnal (Fonds national d'aide au logement). La revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu entraîne la revalorisation de la limite d'exonération de cotisations de sécurité sociale pour les titres restaurant ainsi que celle des tranches du barème de la taxe sur les salaires.

## Médecine professionnelle et préventive

### Droit à la protection de la santé

#### Rapport sur la médecine de prévention dans les trois fonctions publiques / Inspection générale de l'administration, Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale de l'administration, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

.- Site internet du ministère de l'intérieur, 2014.- 237 p.

Dans une première partie, le cadre juridique et l'organisation de la mission de prévention sont étudiés pour chaque fonction publique, de même que les outils de la mutualisation. Dans les deuxième et troisième parties, sont abordées les nécessaires évolutions des missions des médecins ainsi que la diversification de leur recrutement.

Vingt-trois recommandations sont formulées parmi lesquelles on peut noter l'obligation faite aux centres de gestion de proposer aux collectivités une médecine de prévention ou un service de santé et de sécurité au travail, le maintien de la visite d'aptitude à l'emploi uniquement pour certains agents dont les emplois comportent certaines caractéristiques, la fixation de la périodicité des visites pour les agents soumis à certains risques par le médecin du travail, le recrutement d'infirmiers en santé au travail, la mise en œuvre d'équipes pluridisciplinaires avec un partage des tâches, la création d'un contrat de formation et d'engagement de service pour les médecins se reconvertissant à la médecine de prévention ainsi que la fixation à 73 ans de la limite d'âge pour les médecins.

## Mesures pour l'emploi / Apprentissage

#### L'apprentissage en 2013.

Dares analyses, n°009, février 2015.- 10 p.

En 2013, les entrées en contrat d'apprentissage étaient, par rapport à 2012, en baisse de 8 % dans le secteur privé et de

3 % dans le secteur public.

Les apprentis du secteur public sont souvent plus qualifiés, de sexe féminin et employés principalement par les collectivités territoriales.

## Mobilité entre fonctions publiques

#### Les titulaires civils en situation de mobilité statutaire.

Point stat, n°15, décembre 2014.- 9 p.

Cette synthèse, réalisée par la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique), porte sur la mobilité des fonctionnaires de l'État, qu'ils soient mis à disposition, détachés ou en position hors cadre, notamment.

Parmi eux, 6,9 % sont mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, 60,9 % des agents détachés le sont auprès d'une autre administration dont les collectivités territoriales et 1,9 % sont placés en position hors cadre auprès d'une administration territoriale. Plus de 50 % des agents de catégorie A + sont en situation de mobilité statutaire dont 25 % en détachement.

L'ensemble de ces données est à jour au 31 décembre 2012.

## Non discrimination

#### Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : une absence de priorité.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°8, 23 février 2015, pp. 22-26.

Cet article reprend les principales dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui renforcent la protection des femmes contre les violences, étendent le champ du harcèlement au travail entre autres, mettent en œuvre le principe de parité, notamment au sein des collectivités territoriales et réforment la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

#### Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique / DGAFP.

.- Paris : Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, 2014.- 292 p.

Cette première édition fait suite à l'accord signé le 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui prévoit la mise en œuvre de 15 mesures autour du dialogue social, de l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations, d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle mais aussi de la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

Les chiffres-clés au 31 décembre 2011 indiquent que 61 % des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes dont 60 % en catégorie A, 64 % en catégorie B et 60 % en catégorie C. Les emplois de direction sont occupés à 35 % par des femmes, celles-ci étant en majorité plus jeunes que les hommes. Les filières les plus féminisées sont la filière médico-sociale et la filière administrative. D'autres chiffres sont donnés et concernent le statut, l'âge, le niveau de diplôme, la mobilité, la retraite, la rémunération, la formation ou encore le temps de travail. On notera, qu'en moyenne, les rémunérations des

femmes sont inférieures à celles des hommes de même que les montants de leur retraite et que ce sont les femmes qui occupent à 83 % les postes à temps partiel.

## Pension de réversion

### Pension d'invalidité

### Rente d'invalidité

#### Retraite des fonctionnaires : un décret fixe enfin les modalités de calcul de la réversion.

Liaisons sociales, 6 février 2015, pp. 2-3.

Comme suite à l'invalidation par le Conseil constitutionnel des anciennes dispositions relatives au partage de la pension de réversion entre les orphelins de lits différents, le décret n°2015-103 du 2 février 2015 fixe les nouvelles modalités de répartition des droits entre les conjoints survivants ou divorcés et les orphelins et modifie les règles de cumul des rentes viagères d'invalidité avec les pensions de retraite. Ces nouvelles règles entrent en vigueur à compter du 3 février 2015.

## Recrutement

### Diplôme

### Rémunération

#### Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches / DGAFP.

Site internet du ministère de la décentralisation et de la fonction publique, janvier 2015.- 32 p.

Cette étude s'appuie sur les enquêtes Salsa (« les salaires vs par les salariés ») réalisées par l'Insee en 2009 et par la Sofres en 2011 auprès de plus de 3 000 personnes.

Selon l'approche qui privilégie le lien entre la catégorie hiérarchique occupée et le diplôme détenu, le déclassement touche 31 % des agents publics alors que selon l'approche qui lie le niveau de diplôme et la catégorie socioprofessionnelle, ces situations sont moins fréquentes et du même ordre de grandeur dans le secteur privé que dans le secteur public.

Ce déclassement concerne surtout des jeunes et les emplois à temps partiel.

L'approche de la relation entre le salaire et le diplôme présente un taux de 36 % d'agents déclassés et concerne plus de femmes et d'agents non titulaires.

## Retraite

#### De nouvelles règles de calcul de la surcote pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

Liaisons sociales, 18 février 2015, p. 2.

Le tribunal administratif de Paris a jugé, le 4 juillet 2014, que les dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite qui excluent les bonifications et majorations du calcul de la durée d'assurance ouvrant droit à une surcote sont applicables même en l'absence de parution du décret prévu. La CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) précise, dans un communiqué du 10 février

dernier, que ces dispositions s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> février 2015 pour les pensions liquidées à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015. Un décret devrait fixer la liste des bonifications et majorations concernées.

#### Les difficultés d'un fonds de pension dégradent la retraite additionnelle des fonctionnaires.

Le Monde, 8 et 9 février 2015, p. 11.

Le conseil d'administration de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) a décidé, le 5 février dernier, de porter de 60 à 62 ans l'âge de versement d'une pension majorée et d'augmenter la valeur d'achat du point. Selon les organisations syndicales, cela aurait pour conséquence de diminuer les droits à la retraite des agents de 17 %.

#### 42 % des fonctionnaires repoussent leur départ à la retraite.

Localtis.info, 3 février 2015.- 1 p.

#### Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires.

Questions retraite et solidarité. Les études, n°10, janvier 2015.- 16 p.

Une enquête, menée auprès des agents des trois fonctions publiques partis à la retraite entre juillet 2012 et juin 2013, indique que 55 % d'entre eux déclarent être partis à l'âge souhaité et 25 % plus tardivement. L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge effectif varie selon les catégories hiérarchiques. La principale motivation citée pour partir est de profiter le plus longtemps possible de la retraite.

Les motifs de prolongation de l'activité sont majoritairement d'ordre financier.

Près de trois quarts de ces nouveaux retraités sont globalement satisfaits de leur nouvelle situation.

## Sécurité

### Filière police municipale

### Police du maire

### Sapeur-pompier professionnel

### Sapeur-pompier volontaire

#### La sécurité intérieure, naissance d'une notion.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°2, 26 janvier 2015, pp. 83-99.

Les décrets n°2014-1252 et n°2014-1253 du 27 octobre 2014 ont achevé la publication de la partie réglementaire du code de la sécurité intérieure. Si cette notion de sécurité intérieure apparaît dans les années 1980, le code ne la définit pas mais se compose de la sécurité intérieure, d'une part, et de la sécurité civile, d'autre part. Ce code accorde, par ailleurs, une large place aux acteurs de la sécurité comme les sapeurs-pompiers ou les policiers municipaux mais renvoie à d'autres codes, notamment pour ce qui concerne les pouvoirs de police du maire ou la réglementation sur les armes.

Un article du dossier est consacré à l'action du Défenseur des droits en matière de déontologie de la sécurité.

## Stagiaire étudiant

### **La gratification des stagiaires se calcule sur la base des heures effectuées.**

Liaisons sociales, 17 février 2015.- 2 p.

Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche indique que, pour toutes les conventions de stage signées à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014, la gratification mensuelle est calculée en fonction du temps de présence et non sur la base de 154 heures ou 151,67 heures, les Urssaf devant, de ce fait, revoir leur circulaire.

Un tableau publie le taux horaire minimal de la gratification au-delà de deux mois de stage en fonction de la date de signature de la convention.

## Stagiaire étudiant Hygiène et sécurité

### **Les conditions d'affectation des moins de 18 ans aux travaux dangereux vont être assouplies.**

Liaisons sociales, 11 février 2015, p. 4.

Un projet de décret prévoit d'instaurer des dérogations à l'interdiction de travaux en hauteur pour les jeunes de moins de dix-huit ans. Ces dérogations permettraient l'utilisation des échelles, escabeaux et marchepieds dans les conditions définies à l'article R. 4323-63 du code du travail et, lorsque des dispositifs de protection collective ne peuvent être mis en œuvre, la réalisation de travaux par les jeunes dotés d'équipements de protection individuelle.

## Travailleurs handicapés

### **La fonction publique garde le cap de 6 % d'agents handicapés.**

Localtis.info, 10 février 2015.- 2 p.

Une journée a été organisée par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) à l'occasion des dix ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Le FIPHFP a signé, depuis 2007, des conventions avec 346 organismes et versé plus de 760 millions d'euros d'aide aux employeurs publics.

Des inquiétudes se font jour quant aux moyens financiers futurs et la nécessité de changer les modes de gestion des personnels est soulignée. Il est, par ailleurs, rappelé le fort taux de chômage des personnes handicapées ainsi que les besoins de formation professionnelle de ces personnes.

### **Taux d'emploi des handicapés dans la FPT : 5,97 % en 2014.**

Maire info, 9 février 2015.- 1 p.

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique a progressé en 2014 et atteint 4,9 %.

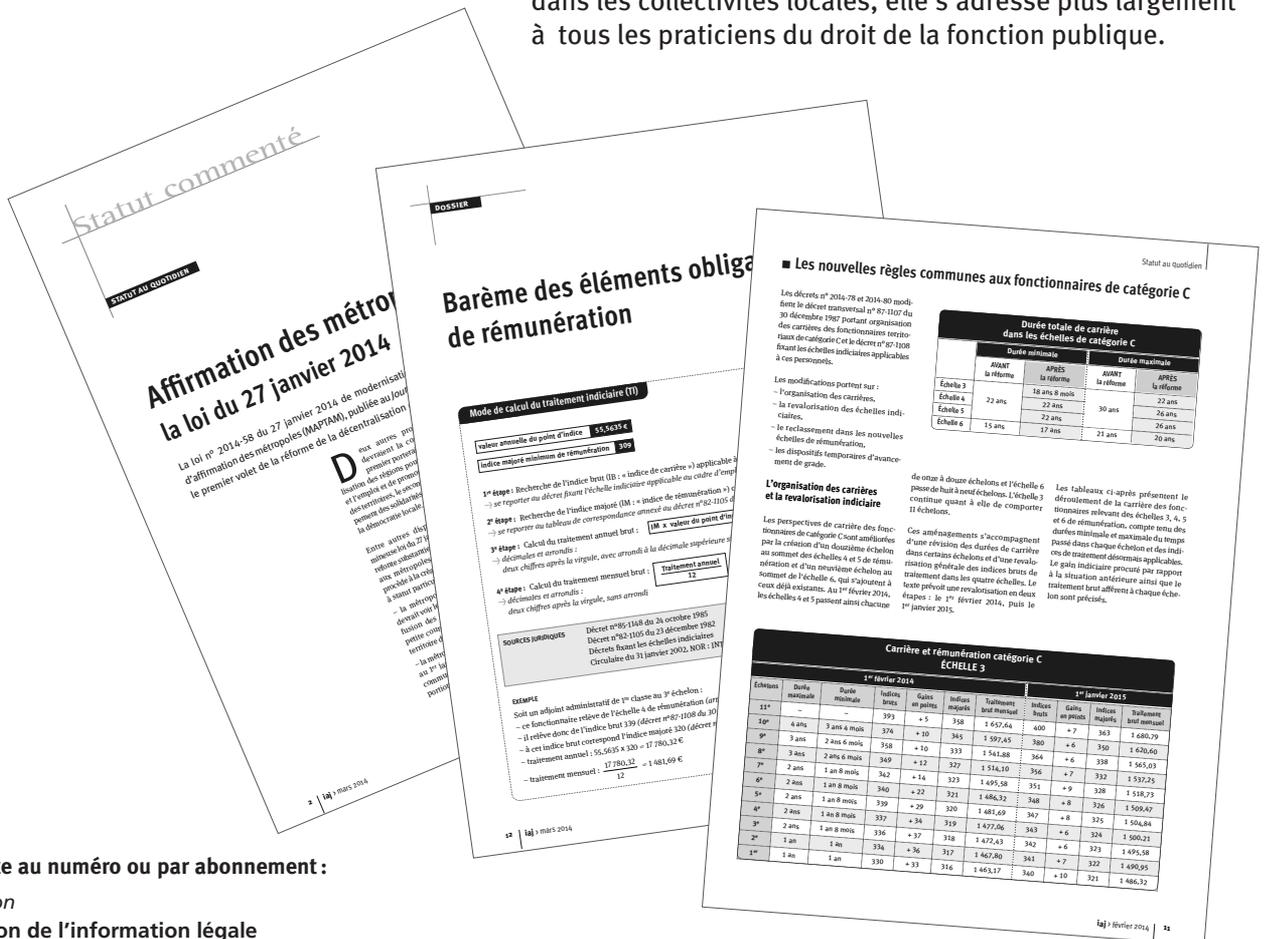
Ce taux est de 3,83 % et dans la fonction publique d'État et de 5,34% dans la fonction publique hospitalière. ■

# Les informations administratives et juridiques

La revue *Les informations administratives et juridiques* proposée par le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, présente chaque mois :

- l'actualité relative au statut de la fonction publique territoriale, qu'elle soit législative, réglementaire ou jurisprudentielle ;
- des dossiers de fond sur un thème statutaire ;
- une analyse pratique et pédagogique des dispositions statutaires ;
- un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, documents parlementaires, réponses ministérielles, presse et livres...).

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 vente au numéro ou par abonnement :

Diffusion  
 Direction de l'information légale  
 et administrative  
 La documentation Française  
 tél. 01 40 15 70 00  
 www.ladocumentationfrancaise.fr

# Les informations administratives et juridiques

## fonction publique territoriale

### Articles parus en 2014

**n°1 janvier 2014** (réf. 3303330611586)

+ Index thématique des articles au 1<sup>er</sup> janvier 2014

Le contrôle médical pendant un congé de maladie ordinaire (inclus : dispositions issues de la loi de finances pour 2014)

Agents publics illégalement évincés : évaluation de l'indemnité (*jurisprudence*)

Les cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2014

Réunions syndicales et organisation du service (*jurisprudence*)

**n°2 février 2014** (réf. 3303330611593)

+ Recueil des références documentaires du 2<sup>e</sup> semestre 2013

La loi du 20 janvier 2014 portant réforme des retraites

La revalorisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C

La notion de « charge permanente et effective » d'un enfant (*jurisprudence*)

Précisions sur la notion de harcèlement sexuel (*jurisprudence*)

**n°3 mars 2014** (réf. 3303330611609)

Affirmation des métropoles : la loi du 27 janvier 2014

Barème des éléments obligatoires de rémunération (traitement, indemnité de résidence, SFT + tableau des montants)

Accident de trajet et horaires de travail (*jurisprudence*)

Consultation des CAP sur les projets de listes d'aptitude au titre de la promotion interne (*jurisprudence*)

**n°4 avril 2014** (réf. 3303330611616)

La fonction publique territoriale : avant-garde ou maillon faible ? par Anicet LE PORS

Le détachement des fonctionnaires territoriaux (1<sup>re</sup> partie) : Le placement en position de détachement

Contrôle du juge sur la rémunération d'un agent non titulaire (*jurisprudence*)

Logements de fonction : l'application de la réforme de 2012 (*réponse ministérielle*)

**n°5 mai 2014** (réf. 3303330611623)

Le congé de maternité

Imprescriptibilité de l'action disciplinaire (*jurisprudence*)

La journée de solidarité : rappel des conditions de mise en œuvre (*jurisprudence*)

**n°6 juin 2014** (réf. 3303330611630)

Les élections professionnelles 2014 (1<sup>re</sup> partie) : comités techniques et CHSCT

L'intégration des ouvriers des parcs et ateliers dans les cadres d'emplois de la FPT

Nouveau régime indemnitaire : fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel

**n°7 juillet 2014** (réf. 3303330611647)

Les élections professionnelles 2014 (2<sup>e</sup> partie) : CAP

Contrat de travail et bulletins de salaire : conditions de communication (*jurisprudence*)

Revalorisation de la carrière des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Répétition de l'indu en matière de rémunération et retrait des actes créateurs de droits (*jurisprudence*)

(suite au verso)

.../...

**n°8 août 2014** (réf. 3303330611654)

Les recours en matière disciplinaire

Discipline : preuve par tout moyen et obligation de loyauté (*jurisprudence*)

Elections professionnelles et vote électronique

Geste suicidaire et imputabilité au service (*jurisprudence*)

**n°9 septembre 2014** (réf. 3303330611661)

+ Recueil des références documentaires  
du 1<sup>er</sup> semestre 2014

Filière médico-sociale : suite de la réforme

- Le cadre d'emplois des médecins territoriaux
- Le nouveau statut particulier des puéricultrices territoriales

Le versement de la GIPA en 2014

Les incidences de la loi pour l'égalité réelle entre les sexes

**n°10 octobre 2014** (réf. 3303330611678)

Le contrat à durée indéterminée dans la FPT

Assurance chômage :  
la convention du 14 mai 2014

Droit à intégration après cinq années  
de détachement (*jurisprudence*)

**n°11 novembre 2014** (réf. 3303330611685)

Le détachement des fonctionnaires territoriaux  
(2<sup>e</sup> partie) : la situation du fonctionnaire

Envoi tardif des arrêts de maladie :  
le dispositif applicable

La notion d'« ancienneté de services publics »  
valable pour la promotion interne (*jurisprudence*)

Transfert de personnel à un EPCI : fonctionnaire  
en congé de maladie (*jurisprudence*)

**n°12 décembre 2014** (réf. 3303330611692)

L'accès des militaires à la FPT

Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel :  
la question de la compétence de la CAP  
(*jurisprudence*)

Le secrétariat des instances médicales  
depuis la loi du 12 mars 2012 (*jurisprudence*)





# Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

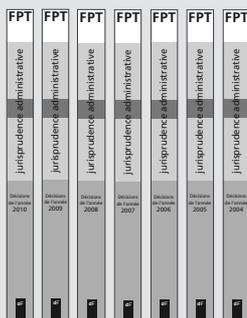
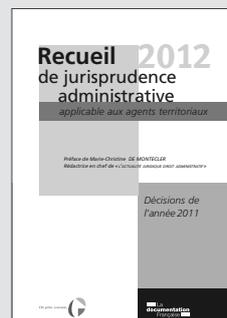
**Vol. 1** Filière administrative / Filière technique Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

**Vol. 2** Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

**Vol. 3** Filière médico-sociale

*Abonnement annuel aux mises à jour :*

vol. 1 : 98,50 € - vol. 2 et 3 : 86,50 €



## 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<sup>e</sup> - 01 40 15 71 10
- **En librairie**
- **Par correspondance** Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- **Sur internet** [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://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](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

**Prix : 19,90 €**