



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La prise en charge du fonctionnaire territorial

STATUT AU QUOTIDIEN

Astreintes et permanences des agents de la filière technique

Le don de jours de repos pour enfant malade

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Mesures d'ordre intérieur et discrimination

● n° 6 - juin 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 : Benoît Larivière, Suzanne Marques,
Philippe David, Chloé Ghebbi

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

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 La prise en charge du fonctionnaire territorial

STATUT AU QUOTIDIEN

- 16 Astreintes et permanences
des agents de la filière technique
- 20 Le don de jours de repos pour enfant malade

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 24 Mesures d'ordre intérieur et discrimination

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 33 Textes
- 38 Documents parlementaires
- 39 Jurisprudence
- 41 Chronique de jurisprudence
- 42 Presse et livres

La prise en charge du fonctionnaire territorial

Le dispositif de prise en charge permet dans certaines situations au fonctionnaire privé d'emploi, et dont le reclassement est impossible, de conserver notamment ses droits à traitement et à la carrière. Il est placé sous l'autorité de l'instance de gestion, pour une durée indéterminée, dans l'attente d'une nouvelle affectation.

Le fonctionnaire territorial peut, dans certaines hypothèses, connaître des situations de privation d'emploi indépendantes de sa volonté. La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'il est tout d'abord maintenu en surnombre dans sa collectivité ou son établissement d'origine puis, s'il n'a pu être affecté dans un nouvel emploi, provisoirement « pris en charge » par une instance extérieure qui sera, selon le cas, le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion compétent.

Solution d'attente, cette prise en charge résulte directement du système de la carrière en vertu duquel le fonctionnaire est titulaire non d'un emploi mais d'un grade et, à ce titre, peut prétendre à un nouvel emploi lorsqu'il ne peut plus occuper son emploi d'affectation à la suite de certains incidents de carrière.

Dans cette situation, l'agent poursuit sa carrière sans aucune discontinuité et sans limitation de durée, jusqu'à son recrutement dans un nouvel emploi correspondant à son grade.

Le présent dossier se propose, dans le prolongement de l'article consacré à la suppression d'emploi précédemment publié dans les *Informations administratives et juridiques* (1), d'examiner successivement le champ d'application et les cas de prise en charge, la mise à disposition de l'agent et sa situation durant la prise en charge, la contribution financière et la fin de la prise en charge.

■ Les agents concernés

Seuls les fonctionnaires territoriaux titulaires d'un grade qui leur donne vocation à occuper les différents emplois définis par les statuts particuliers peuvent bénéficier du dispositif de prise en charge prévu par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 (voir annexe p. 12).

(1) Se reporter au numéro des *IAJ* d'avril 2015.

Ce principe a pour conséquence d'exclure du champ de la prise en charge :

- les agents non titulaires, y compris ceux sous contrat à durée indéterminée, qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire et ne relèvent pas du système de la carrière.

C'est notamment le cas des agents occupant les emplois de direction susceptibles d'être pourvus par « recrutement direct » sur le fondement de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 qui, à la différence des fonctionnaires occupant ces emplois par détachement sur le fondement de l'article 53 de la même loi, ne peuvent pas bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge.

- les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat ou hospitalière détachés dans la fonction publique territoriale.

En cas de suppression ou de privation d'emploi, ils bénéficient des règles de réintégration fixées par le statut de leur fonction publique d'origine.

- les fonctionnaires stagiaires, qui par définition n'ont pas la qualité de titulaire, dont la situation est réglée par l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984. En vertu de cet article, sauf lorsqu'il est mis fin au stage pour un motif lié à la manière de servir, l'agent « est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude. Il y demeure inscrit jusqu'à l'expiration du délai de deux ans à compter de son inscription initiale ou, si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours ».

La circulaire du 2 décembre 1992⁽²⁾ relative aux stagiaires a confirmé que le dispositif de prise en charge est inapplicable par nature au fonctionnaire stagiaire en raison de sa situation spécifique, tout comme a pu le faire la cour

administrative d'appel de Bordeaux⁽³⁾ dans un cas de refus de titularisation à l'expiration du stage.

On indiquera toutefois que la cour administrative d'appel de Nancy, statuant sur

des conclusions aux fins d'injonction de réintégration, a estimé qu'un fonctionnaire stagiaire dont le refus de titularisation est annulé doit être mis à la disposition du centre de gestion lorsque la collectivité

ne dispose pas dans le tableau des effectifs d'un emploi vacant permettant de le réintégrer dans ses fonctions en tant que stagiaire⁽⁴⁾.

- les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet dont la durée totale de travail hebdomadaire n'atteint pas le seuil de 17 h 30 (soit la moitié de la durée légale du travail) permettant l'intégration dans un cadre d'emplois⁽⁵⁾. En cas de suppression d'emploi ou de modification horaire assimilable à une suppression, les intéressés ne bénéficient pas des dispositifs de la loi du 26 janvier 1984 relatifs au maintien en surnombre et à la prise en charge. Ils sont licenciés avec le versement d'une indemnité dans les conditions fixées par les articles 30 et 33 du décret du 20 mars 1991⁽⁶⁾.

Enfin, on mentionnera le cas des fonctionnaires titulaires occupant des emplois spécifiques créés sur le fondement de l'article L. 412-2 du code des communes antérieurement à la loi du 26 janvier 1984 et qui n'ont pas été intégrés dans un cadre d'emplois. Bien que ces fonctionnaires ne soient pas

titulaires d'un grade, le juge administratif a établi qu'ils entrent dans le champ de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984⁽⁷⁾.

■ Les cas de prise en charge

La fin de détachement ou de disponibilité

L'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'au terme d'un détachement de longue durée - c'est-à-dire d'une durée supérieure à six mois - le fonctionnaire, sauf s'il est intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou son établissement d'origine.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, il est maintenu en surnombre budgétaire dans sa collectivité d'origine. Si, à l'issue d'une année de surnombre, le fonctionnaire n'a pu être réintégré et réaffecté dans un emploi de son grade, il est pris en charge par l'instance de gestion compétente déterminée dans les conditions exposées plus loin. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

Cette procédure de maintien en surnombre et de prise en charge est aussi applicable dans les mêmes conditions, par renvoi de l'article 72 de la loi statutaire à son article 67, à la réintégration du fonctionnaire placé en disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie (maladie ordinaire, longue maladie ou maladie de longue durée), ou qui a bénéficié d'une disponibilité de droit pour raisons familiales dans les cas visés par l'article 24 du décret du 13 janvier 1986⁽⁸⁾.

⁽⁸⁾ Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

La prise en charge ne concerne que les fonctionnaires titulaires.

⁽²⁾ Circulaire du 2 décembre 1992 du ministre de l'intérieur relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

⁽³⁾ Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 décembre 2008, req. n°07BX00277.

⁽⁴⁾ Cour administrative d'appel de Nancy, 4 juin 2012, req. n°12NC00031.

⁽⁵⁾ Le seuil d'intégration est fixé à dix heures et huit heures respectivement pour les professeurs territoriaux et les assistants territoriaux d'enseignement artistique pour lesquels la durée du temps complet est égale à vingt et seize heures hebdomadaires.

⁽⁶⁾ Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

⁽⁷⁾ Conseil d'Etat, 15 avril 1996, req. n°144093.

Cette dernière hypothèse vise les disponibilités accordées :

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans,
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice de ses fonctions.

La fin de détachement dans un emploi fonctionnel ⁽⁹⁾

La prise en charge est applicable au fonctionnaire dont la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel est prononcée avant son terme normal, ou lorsque celui-ci n'est pas renouvelé, et que sa collectivité d'origine ne dispose pas d'un poste vacant permettant de le réintégrer dans un emploi de son grade.

Indépendamment de la prise en charge, deux autres options sont ouvertes à l'intéressé : le bénéfice d'un congé spécial dans les conditions prévues par l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 ou d'un licenciement avec indemnité selon les dispositions de son article 98.

Si le fonctionnaire opte en faveur de la prise en charge par l'instance de gestion, il peut demander que cette mesure intervienne sans attendre la fin de l'année de surnombre dans sa collectivité. L'article 97 I précise qu'il est « *alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande* ».

⁽⁹⁾ Se reporter à l'ouvrage « Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale », CIG petite couronne, DILA, 2014.

⁽¹⁰⁾ Se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* d'avril 2015.

⁽¹¹⁾ Question écrite (S) n°18516 du 14 novembre 1991 de M. Roland Bernard à M. le ministre de l'intérieur.

⁽¹²⁾ Conseil d'Etat, 4 mai 2011, req. n°338677.

Le terme d'une mise hors cadres

Le mécanisme du maintien en surnombre et de prise en charge par l'instance de gestion est également applicable, par renvoi de l'article 70 de la loi statutaire à son article 67, au fonctionnaire qui, à l'expiration d'une période de mise hors cadres, ne peut être réintégré dans sa collectivité ou son établissement d'origine faute d'emploi vacant correspondant à son grade.

La suppression d'emploi

La prise en charge peut aussi résulter d'une mesure de suppression d'emploi dans les conditions prévues par l'article 97 de la loi. Cette question ayant fait l'objet d'un article dans un précédent numéro des *Informations administratives et juridiques* ⁽¹⁰⁾, on se bornera à rappeler que le fonctionnaire en activité dont l'emploi a été supprimé doit être reclassé par sa collectivité dans un emploi de son grade. Lorsque l'emploi est supprimé alors que le fonctionnaire est en disponibilité ou en détachement, la collectivité doit attendre la fin de cette période pour examiner si elle peut lui offrir un autre emploi ⁽¹¹⁾. Si son reclassement s'avère impossible, il est placé en surnombre budgétaire par sa collectivité, qui continue de rechercher un emploi de reclassement.

Pendant la période de surnombre, la collectivité doit lui proposer, en priorité, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade. L'article 97 de la loi précise que les instances de gestion (délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT et le centre de gestion) examinent, chacune pour ce qui la concerne, les possibilités de reclassement. La possibilité d'un détachement ou d'une intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la collectivité ou de l'établissement doit être examinée, tout comme les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établis-

sement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent.

Au terme de l'année de surnombre, si le fonctionnaire n'a toujours pas été reclassé il est alors pris en charge par l'instance de gestion compétente en fonction de sa catégorie hiérarchique.

■ La mise à disposition de l'instance de gestion

La répartition des compétences entre le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion est fixée par les articles 12-1 et 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui déterminent les champs d'intervention respectifs de ces deux instances.

Le CNFPT assure la prise en charge :

- des administrateurs territoriaux,
- des conservateurs territoriaux du patrimoine,
- des conservateurs territoriaux de bibliothèques,
- et des titulaires du grade d'ingénieur en chef du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Les centres de gestion pourvoient à la prise en charge :

- des autres fonctionnaires de catégorie A,
- des fonctionnaires des catégories B et C.

Bien que la prise en charge découle de manière automatique de l'expiration de la période de surnombre,

elle doit néanmoins être formalisée par un arrêté prononçant la radiation du fonctionnaire concerné des effectifs de la collectivité et sa mise à la disposition de l'instance de gestion.

En outre, elle ne peut intervenir sans que la collectivité en fasse la demande. Cette demande constitue un acte faisant grief qui peut donc faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ⁽¹²⁾. Si l'instance

La prise en charge est assurée soit par le CNFPT, soit par le centre de gestion

de gestion peut former un recours devant le juge contre l'arrêté mettant un fonctionnaire à sa disposition pour prise en charge, elle est en revanche irrecevable à demander l'annulation de la décision sur laquelle repose la mise à disposition, et notamment d'une délibération portant suppression d'emploi (13).

De même, il a été jugé que l'organisme de prise en charge ne justifie pas d'un intérêt direct et certain à contester au contentieux la décision individuelle par laquelle une autorité locale a refusé de réintégrer dans un emploi vacant correspondant à son grade un fonctionnaire qu'il a pris en charge (14).

En revanche, celui-ci peut, à l'appui d'un recours contre l'arrêté de mise à disposition, invoquer par la voie de l'exception l'illégalité de l'acte servant de fondement à cette mesure, ainsi que l'illustre la décision suivante relative à un détournement de pouvoir :

« Considérant qu'à supposer que la suppression du poste de rédacteur a effectivement permis à la commune (...) de réaliser des économies budgétaires, il ressort des pièces du dossier que les fonctions exercées par M. L. ont été pour partie confiées à un agent contractuel à mi-temps exerçant désormais des fonctions à temps complet, et pour parties rajoutées à un poste existant ; que, par suite, la décision en date du 20 avril 1998 est entachée de détournement de pouvoir ; que le maire (...) n'a pu légalement prendre sur son fondement l'arrêté de mise à disposition litigieux ; qu'il suit de là que le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Bas-Rhin est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Strasbourg a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté en date du 17 mai 1999 » (15).

En l'occurrence, l'arrêté mettant l'agent à disposition du centre de gestion est annulé au motif de l'illégalité de la suppression d'emploi.

On signalera, toutefois, que dans l'hypothèse où la prise en charge est consécutive à une décision mettant fin au détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel, la jurisprudence administrative ne semble pas admettre la recevabilité de l'instance de gestion à exciper de l'illégalité d'une telle mesure (16). Le juge rappelle en effet qu'il n'y a pas de lien d'automatisme entre la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel et la mise à disposition de l'instance de prise en charge.

Dès lors que les conditions prévues par la loi sont réunies, la prise en charge du fonctionnaire doit être assurée ; l'instance de gestion ne peut subordonner cette mesure à d'autres exigences : « les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont l'obligation de prendre en charge les fonctionnaires territoriaux dont les emplois ont été supprimés et qui n'ont pu être reclassés ; que lesdits centres de gestion ne sont pas autorisés à soumettre cette prise en charge à des conditions autres que celles qu'édictent les dispositions [de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984] » (17).

La prise en charge constitue ainsi la « conséquence automatique de l'expiration de la période de maintien en sur-nombre (...), en l'absence de possibilité de reclassement » ; l'instance de gestion ne peut donc pas la refuser dès lors que la procédure prévue à l'article 97 a été respectée (18). Il ne lui appartient pas d'apprécier, en particulier, si la collectivité ou l'établissement aurait pu offrir un poste à l'agent (19).

Pour sa part, le fonctionnaire peut contester l'arrêté prononçant sa mise à disposition, ainsi que l'arrêté de prise en charge, dans les conditions et délais de droit commun. A l'appui de son recours, il est recevable à exciper de l'illégalité de la décision sur laquelle se fonde cette mesure et, le cas échéant, obtenir l'annulation par voie de conséquence de l'arrêté litigieux ainsi que l'illustre un arrêt récent du Conseil d'Etat relatif à une suppression d'emploi :

« Considérant, en premier lieu, que l'arrêté du 24 septembre 2012 par lequel, sur le fondement des dispositions citées ci-dessus, le maire (...) a mis M^{me} A. à disposition du centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne trouve sa base légale dans la délibération du 27 septembre 2011 du conseil municipal (...) qui a supprimé l'emploi d'adjoint d'animation de 2^e classe occupé par l'intéressée ; que, par suite, en jugeant que M^{me} A. ne pouvait utilement exciper de l'illégalité de cette délibération du 27 septembre 2011 au soutien de sa demande d'annulation pour excès de pouvoir de l'arrêté du 24 septembre 2012, le tribunal administratif de Melun a entaché son jugement d'une erreur de droit ;

« Considérant, en second lieu, que la décision du 22 octobre 2012 par laquelle le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne a pris en charge M^{me} A. est intervenue en raison de la décision du maire (...) la mettant à disposition de ce centre de gestion ; que l'intéressée était, par suite, susceptible d'en obtenir l'annulation par voie de conséquence de l'annulation de la décision du 24 septembre 2012 du maire (...) ; qu'en rejetant ses conclusions au motif que la décision du 22 octobre 2012 aurait été prise en situation de compétence liée, le tribunal administratif a entaché son jugement d'une autre erreur de droit » (20).

(16) Conseil d'Etat, 17 décembre 2003, req. n°248814 et Cour administrative d'appel de Marseille, 4 avril 2006, req. n°01MA00799.

(17) Conseil d'Etat, 14 novembre 1997, req. n°149506.

(18) Conseil d'Etat, 17 décembre 2003, req. n°248814.

(19) Question écrite n°40932 (A.N.) du 25 mars 1991, de M. Gilles de Robien à M. le ministre de l'intérieur.

(20) Conseil d'Etat, 19 janvier 2015, req. n°375283.

(13) Conseil d'Etat, 13 décembre 1996, req. n°147707.

(14) Cour administrative d'appel de Marseille, 24 octobre 2006, req. n°03MA00191.

(15) Cour administrative d'appel de Nancy, 21 octobre 2004, req. n°01NC00833.

■ La situation du fonctionnaire

Selon l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire pris en charge « *est placé sous l'autorité du CNFPT ou du centre de gestion, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination* ».

Le Conseil d'Etat a précisé que le président de l'instance de gestion n'a toutefois pas la qualité d'employeur du fonctionnaire au sens du droit commun, relevant que « *l'agent n'a été ni recruté ni nommé par l'instance de gestion pour accomplir pour son compte des fonctions déterminées. Il est seulement placé, auprès de cette dernière, dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi* »⁽²¹⁾.

Le fonctionnaire pris en charge demeure en position d'activité puisqu'aucune autre position statutaire ne correspond à sa situation et que sa carrière se poursuit. Dans certains cas, il retrouve un lien avec la collectivité ou l'établissement qui l'employait antérieurement, comme on le verra plus loin.

La loi pose le principe selon lequel le fonctionnaire pris en charge reste soumis « *à tous les droits et obligations attachés à la qualité de fonctionnaire* ».

Les droits

La rémunération et les droits à pension

En application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire pris en charge reçoit « *la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade* » c'est-à-dire le traitement indiciaire, et le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Dans le cas du fonctionnaire pris en charge après la suppression d'un emploi à temps non complet, l'intéressé perçoit

la rémunération afférente à l'emploi à temps non complet supprimé⁽²²⁾.

Le Conseil d'Etat a établi que le taux de l'indemnité de résidence applicable est fonction de la commune sur laquelle se situe le siège de l'instance de prise en charge (centre de gestion ou délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT) qui constitue le lieu de travail et la résidence administrative de l'agent⁽²³⁾.

La loi prévoit que le fonctionnaire peut en outre bénéficier « *du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées* ». Le juge administratif autorise l'instance de gestion, eu égard à la différence de situation entre ses fonctionnaires et ceux pris en charge, à fixer par délibération un régime indemnitaire spécifique pour les fonctionnaires qu'elle prend en charge⁽²⁴⁾. Elle peut également choisir d'appliquer aux agents concernés le régime indemnitaire prévu pour ses propres fonctionnaires.

Si le fonctionnaire n'exerce aucune activité, il ne peut en aucun cas bénéficier d'un régime indemnitaire⁽²⁵⁾.

Il perd le bénéfice, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit⁽²⁶⁾.

La loi précise que la rémunération nette perçue par le fonctionnaire est réduite des rémunérations nettes perçues, le cas échéant, au titre de cumul d'activités.

Il est utile d'indiquer que le tribunal administratif de Paris a jugé que le paiement de la rémunération par l'ins-

tance de gestion constitue une dépense obligatoire qui peut faire l'objet d'une procédure d'inscription d'office au budget de l'établissement concerné⁽²⁷⁾.

Si le fonctionnaire est amené à changer de résidence en raison de sa prise en charge et qu'il n'a pas été affecté dans un nouveau poste dans le délai d'un an à compter de la date de sa prise en charge, il bénéficie du dispositif d'indemnisation des frais de changement de résidence prévu par le décret du 19 juillet 2001⁽²⁸⁾. La charge de l'indemnité incombe à la collectivité d'origine de l'agent.

Il continue, par ailleurs, d'acquiescer des droits à pension pendant la prise en charge⁽²⁹⁾.

La carrière

Le fait que le fonctionnaire accomplisse ou non des missions temporaires pendant la prise en charge a une influence sur ses droits au regard de la carrière. L'exercice d'activités permet en effet d'évaluer sa manière de servir, laquelle va trouver sa traduction dans le compte rendu de l'entretien professionnel annuel dont le principe est applicable au fonctionnaire pris en charge par renvoi de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 à son article 76.

S'agissant de l'avancement d'échelon, dans son avis du 11 juillet 2000 précité, le Conseil d'Etat avait estimé qu'en l'absence de texte, l'avancement d'échelon selon un décompte de l'ancienneté médiane paraissait une solution équitable. Toutefois, la rédaction actuelle de l'article 97 opère désormais un renvoi à la dernière phrase de son article 78, ce qui offre la possibilité d'un avancement

⁽²¹⁾ Conseil d'Etat, 11 juillet 2000, avis n°364409.

⁽²²⁾ Article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991.

⁽²³⁾ Conseil d'Etat, 16 juin 2003, req. n°242408. Dans le même sens Cour administrative d'appel de Nantes, 18 juin 2004, req. n°02NT00168.

⁽²⁴⁾ Conseil d'Etat, 11 juillet 2001, req. n°227122.

⁽²⁵⁾ Avis du Conseil d'Etat du 11 juillet 2000.

⁽²⁶⁾ Article 1^{er}, décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale.

⁽²⁷⁾ Tribunal administratif de Paris, 2 février 1999, req. n°9112226/5.

⁽²⁸⁾ Articles 9 et 16 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

⁽²⁹⁾ Avis du Conseil d'Etat du 11 juillet 2000.

à la durée minimale lorsque la manière de servir du fonctionnaire le justifie (en cas d'exercice de missions durant la prise en charge).

A propos de l'avancement de grade et de la promotion interne, l'article 97 dispose que les fonctionnaires pris en charge concourent à ces évolutions de carrière « avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois ». La loi précise que l'autorité hiérarchique fonde sa décision, comme pour l'avancement d'échelon, sur la manière de servir du fonctionnaire lors des missions qui lui ont été confiées, le cas échéant, par l'instance de prise en charge ou en cas de détachement. Ce principe implique notamment d'examiner la valeur professionnelle de l'agent concerné, lorsque celui-ci est amené à exercer des fonctions pendant la prise en charge, dans les conditions fixées par l'article 8 du décret du 16 décembre 2014 (30).

Pour rappel, cet article pose en effet le principe selon lequel la valeur professionnelle du fonctionnaire, pour l'établissement du tableau annuel d'avancement de grade ou de la liste d'aptitude à la promotion interne, est appréciée compte tenu notamment :

- des comptes rendus d'entretiens professionnels,
- des propositions motivées formulées par le chef de service,
- et, pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2015 (date de mise en place de l'entretien professionnel) des notations.

Selon l'avis du Conseil d'Etat du 11 juillet 2000 précité, la période de prise en charge doit être considérée comme services effectifs pour les droits à la carrière.

Le juge administratif a par ailleurs eu l'occasion de préciser qu'un fonctionnaire placé en détachement dans le cadre

de sa prise en charge peut être inscrit au tableau d'avancement de l'instance de gestion (31).

L'inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne, de valeur nationale, permet une nomination aussi bien au sein de l'instance de gestion que dans tout autre collectivité ou établissement.

Il convient toutefois de rappeler qu'une promotion interne ou un avancement de grade sans que cette mesure s'accompagne d'une affectation permettant l'exercice effectif des fonctions correspondantes constitue une nomination pour ordre, par nature illégale (32).

Le régime des positions et les droits à congés

En position d'activité bien qu'il n'occupe aucun emploi, le fonctionnaire pris en charge dispose, à l'instar des autres fonctionnaires, des droits attachés à cette position. Il peut notamment être placé, sur sa demande, en détachement ou en disponibilité, ou encore bénéficier d'un congé parental. La décision d'octroi relève de la compétence de l'instance de prise en charge qui assure la gestion du fonctionnaire ; bien qu'elle ne soit pas son employeur à proprement parler, on rappellera qu'elle exerce en effet « toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination » (33).

Au terme d'une période passée dans l'une de ces positions statutaires, la situation du fonctionnaire est examinée au regard des dispositions de l'article 97, lequel dispose que « la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution prévue à l'article 97 bis examine les possibilités de reclassement de l'intéressé dans un emploi correspondant à son grade ».

Il revient donc à la collectivité ou à l'établissement d'origine du fonctionnaire, qui retrouve ainsi un lien avec celui-

ci, d'examiner s'il peut le « reclasser » dans un emploi au sein de ses services. Ce n'est que si un tel reclassement s'avère impossible que le fonctionnaire est à nouveau pris en charge par l'instance de gestion qui le place alors en position d'activité.

Par ailleurs, eu égard à sa position d'activité, l'agent peut bénéficier des différents congés énumérés par l'article 57 de la loi statutaire (congé annuel, congés de maladie, congé de maternité, congés bonifiés, congé de formation professionnelle...) ou encore du congé de présence parentale prévu par l'article 60 *sexies* de cette même loi.

Les obligations

En application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 le fonctionnaire doit se conformer aux obligations posées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires. Il est donc soumis notamment à l'obligation d'obéissance hiérarchique, à l'interdiction d'exercer à titre professionnel certaines activités privées lucratives ou encore au principe de la discrétion professionnelle. En cas de méconnaissance de ses obligations, le fonctionnaire pris en charge peut se voir infliger une sanction disciplinaire par le président de l'instance de gestion (34).

L'article 97 établit notamment deux obligations particulières : la recherche active d'emploi et la réalisation de missions.

La recherche active d'emploi

Afin de favoriser son reclassement, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation préconisées par l'instance de gestion compte tenu de son profil professionnel et des possibilités de recrutement qui en découlent.

L'instance de gestion doit lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade et le tenir informé des emplois créés ou déclarés vacants.

(30) Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Ce décret a été commenté dans le numéro des *IAJ* de janvier 2015.

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

(32) Article 12, loi n°83-634 du 13 janvier 1983.

(33) Article 97, loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(34) Tribunal administratif de Melun, 28 mars 2000, req. n°s 973441/5 et 983523/5.

Par ailleurs, la loi prévoit, pour favoriser leur recherche d'emploi, que le nombre de postes ouverts à un concours doit tenir compte du nombre de fonctionnaires pris en charge (35).

L'article 97 impose au fonctionnaire de rendre compte à l'autorité de gestion, tous les six mois, de sa recherche active d'emploi en lui communiquant plus particulièrement :

- les offres d'emploi auxquelles il a postulé et ses candidatures spontanées,
- les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

Des précisions ministérielles sur les modalités d'application de ce dispositif pourraient être utilement apportées.

La réalisation de missions

L'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que l'instance de gestion peut confier des missions à l'agent pris en charge, « y compris dans le cadre d'une mise à disposition » dans les conditions de droit commun.

Ces missions peuvent être accomplies directement au sein de l'instance de gestion. Elles peuvent aussi être confiées au fonctionnaire sous la forme d'une mise à disposition, prononcée dans tous les cas avec l'accord de l'intéressé, dans

les conditions fixées par les articles 61 et 62 de cette même loi et le décret d'application du 18 juin 2008 (36).

Les missions ne correspondent pas à une « affectation » au sens de la loi et ne mettent donc pas fin à la prise en charge.

Pour rappel, la mise à disposition est possible auprès :

- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- de l'Etat et de ses établissements publics,
- des établissements relevant de la fonction publique hospitalière,
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes,
- du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- des organisations internationales intergouvernementales,
- d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré.

■ La contribution financière

Le paiement de la rémunération et le versement des charges sociales relatives au fonctionnaire incombent à l'instance de gestion dès la prise en charge. En contrepartie, la collectivité ou l'établissement qui employait antérieurement l'intéressé doit, conformément à l'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984, s'acquitter d'une contribution financière.

Une disposition de cet article règle la question du débiteur de la contribution lorsque le fonctionnaire pris en charge à la suite d'une fin de détachement dans l'emploi fonctionnel a été détaché de sa collectivité d'origine dans une autre collectivité pour occuper l'emploi fonctionnel. Dans ce cas, la loi prévoit que la contribution est due par la collectivité ou l'établissement dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel, ce qui exonère donc la collectivité d'origine de tout versement.

Le montant de la contribution, calculé sur le traitement brut versé à l'agent augmenté des cotisations sociales afférentes, varie en fonction de la situation de la collectivité et de la durée de la prise en charge dans les conditions présentées au tableau ci-dessous.

Montants de la contribution		
	COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS	
	affiliés soit à titre obligatoire, soit à titre volontaire depuis au moins 3 ans	non affiliés ou affiliés à titre volontaire depuis moins de 3 ans
Les deux premières années	1 fois et demie le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales	2 fois le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales
La troisième année	1 fois le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales	
La quatrième année	3/4 du total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales	1 fois le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales
Les années suivantes	3/4 du total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales	

(35) Article 43, loi n° 83-54 du 26 janvier 1984.

(36) Décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable

aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux.

Lorsque la prise en charge est intervenue depuis plus de cinq ans, l'article 97 *ter* permet au centre de gestion, sous certaines conditions (37), de rétablir la contribution des collectivités et établissements affiliés à une fois le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales.

La collectivité à l'origine de la prise en charge doit verser une contribution

Le paiement de la contribution est dans certaines situations suspendu.

Selon l'avis du Conseil d'Etat du 11 juillet 2000, le détachement du fonctionnaire au cours de la prise en charge doit être regardé comme une « nouvelle affectation » qui met fin au versement de la contribution.

La loi du 26 janvier 1984, modifiée par la suite, prévoit désormais que le paiement de la contribution est suspendu lorsque l'agent est placé par l'établissement de gestion dans une position autre que l'activité (détachement, disponibilité, hors cadres, service national ou activités dans la réserve, congé parental) jusqu'à la fin de la période correspondante.

Au terme de la période de suspension, la contribution est à nouveau due ainsi que l'a confirmé la cour administrative d'appel de Bordeaux à propos d'un fonctionnaire détaché pour effectuer une mission ; celle-ci a considéré que le détachement s'inscrivait dans la continuité de la prise en charge et ne constituait pas une nouvelle affectation au sens de l'article 97 *bis* de la loi. En conséquence la collectivité d'origine de l'intéressé était à nouveau redevable de la contribution postérieurement à la fin du détachement (38).

Par ailleurs, en cas de mise à disposition pour accomplir une mission, la loi précise que la contribution est réduite à due concurrence du remboursement effectué

par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil, jusqu'au terme de la mise à disposition.

La contribution n'est enfin plus due dans deux hypothèses :

- lorsque le fonctionnaire reçoit une nouvelle affectation définitive qui met fin à la prise en charge,
- lorsque le fonctionnaire pris en charge à la suite d'une fin de détachement dans l'emploi fonctionnel a demandé le bénéfice du congé spécial de droit prévu par l'article 99 de la loi (ce point est développé plus loin).

Sur un autre plan, la loi prévoit une diminution de la participation financière lorsque l'instance de gestion n'a pu contribuer suffisamment au reclassement du fonctionnaire. Elle dispose en effet que lorsqu'aucun emploi n'a été proposé à l'intéressé par l'organisme de gestion dans le délai de deux ans suivant sa prise en charge, le montant de la contribution est réduit d'un dixième.

Selon le juge administratif, cette disposition impose à l'instance de gestion d'adresser des « propositions personnalisées d'emploi » au fonctionnaire pris en charge dans le délai de deux ans suivant sa mise à disposition.

Il a notamment jugé que la simple communication du bulletin périodique « Carrières territoriales » et l'accès à la bourse de l'emploi ne répondaient pas à cette exigence de proposition personnalisée (39). De même il a considéré, à propos d'un directeur d'école de musique, que si l'intéressé s'était vu périodiquement transmettre le « bulletin mensuel "Carrières territoriales" sur lequel ont pu figurer (...) diverses offres de postes de direction d'établissements d'enseignement artistique orientés vers la musique, il n'est pas contesté que le CNFPT n'a adressé à l'intéressé, dans le délai de deux ans suivant sa prise en charge, aucune proposition personnalisée d'emploi ; que

la commune (...) devait, en conséquence, bénéficier de la réduction de la contribution prévue au dernier alinéa précité de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 » (40).

En revanche, une lettre invitant un fonctionnaire pris en charge à se porter candidat sur un emploi vacant dans une collectivité peut être regardée comme une proposition d'emploi au sens de la loi (41).

Le Conseil d'Etat a eu l'occasion de préciser que seule l'absence de toute proposition d'emploi au cours des deux premières années de prise en charge peut fonder une réduction de la contribution, et en aucun cas un manque de « suivi personnalisé » qui n'est pas prévu par la loi (42).

On ajoutera que les négligences et les carences commises par l'instance de prise en charge dans l'accomplissement de ses obligations d'accompagnement sont susceptibles d'engager sa responsabilité sur le fondement de la faute commise envers la collectivité d'origine de l'agent, et de justifier sa condamnation à des dommages et intérêts (43).

■ La fin de la prise en charge

Aucune disposition législative ou réglementaire ne limite la durée de la prise en charge. Cette dernière prend fin dans les situations suivantes :

- nouvelle affectation de l'agent,
- refus de trois offres d'emplois,
- non respect des obligations,
- radiation des cadres par l'instance de gestion,
- placement en congé spécial.

(40) Cour administrative d'appel de Paris, 25 avril 2000, req. n°98PA00593.

(41) Cour administrative d'appel de Paris, 25 avril 2000, req. n°96PA04505.

(42) Conseil d'Etat, 23 juillet 2010, req. n°327564.

(43) Cour administrative d'appel de Paris, 13 février 2007, req. n° 04PA02305.

(37) notamment pour permettre d'éviter un déficit budgétaire, et sous réserve que la cotisation obligatoire soit fixée au maximum permis par la loi.

(38) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 mars 2013, req. n°12BX00127.

(39) Cour administrative d'appel de Douai, 5 juillet 2005, req. n°02DA01022.

La nouvelle affectation

La prise en charge cesse naturellement dès lors que le fonctionnaire reçoit une nouvelle affectation c'est-à-dire qu'il est recruté dans un nouvel emploi. Ce recrutement est formalisé par un arrêté de fin de prise en charge de l'instance de gestion et un arrêté de recrutement de la collectivité d'accueil.

La loi prévoit que le fonctionnaire doit être informé des emplois créés ou déclarés vacants par l'instance de gestion. Toutefois, il ne dispose pas d'une quelconque priorité pour être recruté sur ces emplois. Le juge administratif a établi, à propos d'un fonctionnaire de catégorie B exerçant en métropole, que l'intéressé peut se voir proposer des emplois situés sur tout le territoire métropolitain (y compris la Corse). Il appartiendrait en conséquence à l'instance qui assure la prise en charge, dans sa mission d'assistance à la recherche d'emploi, de s'informer des éventuels postes vacants signalés non seulement dans son ressort territorial mais plus largement sur l'ensemble du territoire sur lequel peuvent, en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent, se situer les offres d'emplois (44).

L'agent peut être recruté sur un emploi vacant au sein de l'instance de gestion ou dans une collectivité ou un autre établissement que celui dont il relevait antérieurement. Il peut aussi être recruté par la collectivité ou l'établissement ayant antérieurement prononcé sa mise à disposition, dont un emploi sera devenu vacant.

En cas de recrutement par une collectivité ou un établissement autre que celui d'origine, la loi permet au nouvel employeur de bénéficier d'une exonération du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire concerné pendant deux ans. Les charges au titre de cette période continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil, laquelle est rem-

boursée par la collectivité ou l'établissement d'origine.

Le recrutement dans un nouvel emploi peut aussi intervenir par la voie d'un détachement dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire dans un corps ou un cadre d'emplois de même catégorie hiérarchique et de niveau comparable à celui d'origine. Au cours de la période de détachement, le fonctionnaire peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou le corps de détachement. En outre, à l'expiration d'une période continue de cinq ans, si le fonctionnaire est admis à poursuivre au-delà son détachement, l'administration doit lui proposer une intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Quelle que soit la durée du détachement (de courte ou de longue durée), la prise en charge se poursuit à son expiration dès lors que l'agent n'est ni intégré dans le cadre d'emplois ou corps d'accueil, ni réintégré dans la collectivité d'origine.

L'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit en effet :

- qu'à l'issue d'un détachement prononcé par l'instance de gestion, la collectivité ou l'établissement d'origine examine les possibilités de reclassement de l'agent dans ses effectifs,
- et, qu'en l'absence de reclassement, l'intéressé est à nouveau pris en charge.

Le refus d'offres d'emploi

En vertu de l'article 97 de la loi, la prise en charge par l'instance de gestion cesse lorsque le fonctionnaire a refusé trois offres d'emplois correspondant à son grade. Toutefois, dans le cas particulier du fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a été pris en charge du fait de son refus d'être détaché auprès du bénéficiaire de cette délégation, la prise en charge cesse après deux refus d'offre d'emploi.

Le fonctionnaire est alors licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance

immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

L'existence de trois refus d'emploi formellement exprimés par l'agent paraît difficile à établir principalement en raison du mode de recrutement dans la fonction publique territoriale où il appartient aux agents de postuler eux-mêmes sur les emplois déclarés vacants par les employeurs locaux. Pour établir trois refus d'offre d'emplois, il faudrait que le fonctionnaire, à trois reprises, refuse d'être recruté dans un emploi sur lequel sa candidature a été retenue.

La loi définit la notion d'offre d'emploi servant au décompte des trois refus d'emplois. Celle-ci doit :

- correspondre au grade du fonctionnaire,
- porter sur un emploi à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine de l'agent,
- être ferme et précise, et prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant la nature de l'emploi et les éléments relatifs à sa rémunération. Le poste proposé doit en outre correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.

L'offre d'emploi doit en outre répondre à des critères géographiques :

- pour les fonctionnaires de catégorie C, l'emploi proposé doit se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe,
- pour les fonctionnaires de catégories B et C en exercice dans les départements d'outre-mer ou à Mayotte, les emplois proposés doivent respectivement se situer, pour être pris en compte, dans le seul département où était employé le fonctionnaire ou à Mayotte.
- pour les fonctionnaires de catégorie A, et ceux de catégorie B en exercice hors des départements d'outre-mer et de Mayotte, les offres d'emplois peuvent se situer dans n'importe quel département.

(44) Cour administrative d'appel de Marseille, 1^{er} août 2014, req. n°13MA03414.

Dans le cas des emplois à temps non complet, l'article 18 du décret du 20 mars 1991 dispose que les emplois proposés doivent se situer dans le département de l'emploi supprimé et comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celui-ci.

De manière générale, la loi précise qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine du fonctionnaire peut être comprise dans ce décompte.

Eu égard à la formulation du texte, un agent à temps complet peut parfaitement refuser un emploi à temps non complet sans que ce refus soit comptabilisé dans les trois refus qui mettent fin à la prise en charge.

En cas de licenciement, le fonctionnaire peut prétendre aux allocations d'aide au retour à l'emploi versées selon les cas par le CNFPT ou par le centre de gestion, lequel est remboursé par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

Le non respect des obligations

Le manquement aux obligations pourrait constituer un comportement fautif, de nature à justifier des poursuites disciplinaires.

Le Conseil d'Etat avait d'ailleurs jugé que le refus de l'agent d'accomplir des missions temporaires pouvait justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire. En revanche, dans la mesure notamment où une mission ne peut être assimilée à une affectation permanente sur un emploi, il n'est pas constitutif d'un abandon de poste (45).

La cour administrative d'appel de Nantes a pour sa part validé la sanction (exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un an) prononcée par une instance de gestion à l'encontre d'un assistant spécialisé d'enseignement artistique pris en charge et sanctionnant l'attitude désinvolte adoptée par l'intéressé qui ne manifestait aucune motivation pour les missions proposées et

refusait de manière systématique et injustifiée d'occuper les emplois proposés (46).

Modifié par la suite, l'article 97 de la loi autorise désormais l'instance de gestion à « *mettre fin à la prise en charge* » lorsque le fonctionnaire n'a pas respecté « *de manière grave et répétée* » les obligations qui s'imposent à lui, et en particulier les actions de suivi et de reclassement. Cette disposition précise qu'il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

La circulaire du 19 novembre 2009 (47) était venue préciser que les règles de droit commun en matière disciplinaire s'appliquent, sous l'autorité de l'instance

de gestion concernée, au fonctionnaire pris en charge en cas de non respect de ses obligations.

Elle annonçait en la matière une circulaire spécifique, qui n'a pour l'heure pas été publiée.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif mériteraient d'être précisées

notamment en ce qui concerne la notion de manquement « *grave et répété* », mais aussi sur la situation du fonctionnaire dans l'hypothèse de sa mise en disponibilité.

On signalera qu'à propos d'un agent pris en charge auquel il était notamment reproché une « *incapacité à prouver son niveau d'employabilité de cadre territo-*

Le non respect des obligations peut entraîner la fin de la prise en charge

Cour administrative d'appel de Paris, 3 avril 2014

req. n° 12PA05098

« Considérant que le licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé par le CNFPT à l'encontre de M. C. est motivé par l'incapacité professionnelle de celui-ci et par son inaptitude relationnelle tenant à son incapacité à prouver son niveau d'employabilité de cadre territorial à des employeurs potentiels et à mettre en œuvre un véritable projet professionnel lui permettant de retrouver un emploi de cadre territorial correspondant à son grade ;

Considérant que M. C. fait valoir que le CNFPT ne pouvait s'appuyer, pour le licencier, sur la seule circonstance qu'il n'avait pas retrouvé d'emploi, et que ses capacités professionnelles ne pouvaient être évaluées puisqu'il n'était pas en situation d'emploi ;

Considérant que si M. C. était placé en position d'activité lors de sa prise en charge par le CNFPT et si ce dernier exerçait à son égard les prérogatives de l'autorité investie du pouvoir de nomination, il ne

se trouvait pas dans une situation de travail permettant d'évaluer ses capacités professionnelles, mais dans celle d'une recherche d'emploi ; que le manquement aux obligations qui lui incombait dans cette situation ne pouvait être sanctionné que par les mesures prévues par les dispositions précitées de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, relatives à la « perte d'emploi », soit le licenciement de l'intéressé lorsqu'il a refusé trois offres d'emploi correspondant à son grade, ou son placement en disponibilité d'office lorsqu'il n'a pas respecté le suivi d'actions d'orientation, de formation ou d'évaluation destinées à favoriser son reclassement ou n'a pas justifié auprès de l'autorité de gestion d'initiatives attestant de la recherche active d'un emploi ; que le CNFPT ne pouvait donc, comme il l'a fait, licencier l'intéressé pour insuffisance professionnelle sur le fondement de l'article 93 de la loi du 26 janvier 1984, relatif à la cessation de fonctions ».

(45) Conseil d'Etat, 25 février 1998, req. n°171018.

(46) Cour administrative d'appel de Nantes, 2 juin 2009, req. n°08NT02859.

(47) relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

rial et à mettre en œuvre un projet professionnel lui permettant de retrouver un emploi », le juge administratif a considéré que les manquements de l'intéressé à ses obligations ne pouvaient être sanctionnés que par les mesures prévues par l'article 97 de la loi. Eu égard à la situation de recherche d'emploi dans laquelle se trouve le fonctionnaire pris en charge, il ne peut légalement faire l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle (voir encadré page précédente).

La radiation des cadres par l'instance de gestion

Le fonctionnaire peut faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions de

droit commun. La réglementation ne comporte pas de mesures dérogatoires plus favorables en faveur des agents pris en charge.

Toute autre radiation des cadres, quelle que soit sa cause (démission, révocation...) met fin à la prise en charge.

Le placement en congé spécial

L'article 99 de la loi ouvre au fonctionnaire territorial, déchargé de ses fonctions sur l'emploi fonctionnel et qui avait initialement opté pour une prise en charge, la possibilité de solliciter l'octroi d'un congé spécial jusqu'au terme de la prise en charge.

Dès lors qu'il remplit les conditions d'âge et d'ancienneté de service exigées (justifier de 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul des droits à pension et être à moins de 5 ans de l'âge de la retraite), le congé lui est accordé de droit par la collectivité ou l'établissement dans lequel l'intéressé occupait l'emploi fonctionnel, qui assurera sa rémunération.

Annexe

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 97 à 97 ter

Art. 97.- I.- Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné.

Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. Le président du centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du comité technique, du procès-verbal de la séance du comité technique concernant la suppression de l'emploi. Si le fonctionnaire concerné relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45, ce document est communiqué au délégué régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui

est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande. La modification du nombre

d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination ; l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire ; il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles 61 et 62 et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade ; l'intéressé est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre. La

rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

Pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement.

Pour l'application des dispositions des articles 39, 76 et 80 et de la dernière phrase de l'article 78, il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois. Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées.

A l'expiration d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental du fonctionnaire pris en charge, prononcés par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion, la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution prévue à l'article 97 *bis* examine les possibilités de reclassement de l'intéressé dans un emploi correspondant à son grade. En l'absence de reclassement, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion.

Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

II.- La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Pour l'application de ces dispositions aux fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe. Toutefois, ces

propositions doivent se situer dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé pour les fonctionnaires de catégories B et C en exercice dans les départements d'outre-mer. Pour les fonctionnaires des mêmes catégories en exercice à Mayotte, ces propositions doivent se situer à Mayotte.

La prise en charge d'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a refusé, antérieurement à sa prise en charge, une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière cesse après deux refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées aux III ci-dessous.

Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement autres que la collectivité ou l'établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant une période de deux ans. Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité ou l'établissement d'origine.

Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par le présent article, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en oeuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

III.- Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est

pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.

En cas de licenciement, les allocations prévues par les articles L. 5424-1 à L. 5424-5 et R. 5424-1 du Code du travail sont versées par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

Art. 97 bis.- Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé ou qui se trouve dans la situation prévue au troisième alinéa des articles 67 ou 72 bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement. Cette contribution est versée dans les conditions prévues au présent article.

Pour les collectivités ou établissements affiliés soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.

La contribution due au titre du fonctionnaire pris en charge en application des dispositions du premier alinéa de l'article 53 est versée par la collectivité ou l'éta-

blissement dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel.

Dans tous les cas, la contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé spécial de droit dans les conditions prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 99. Lorsque le fonctionnaire est placé par le centre compétent dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution mentionnée aux alinéas précédents sont suspendus à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition prévue à l'article 61 ou à l'article 62, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

Toutefois, si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou

l'établissement en application des alinéas ci-dessus sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

Art. 97 ter.- Par dérogation aux dispositions de l'article 97 *bis*, un centre de gestion peut décider de rétablir la contribution des collectivités ou établissements non affiliés, qui ont procédé à des suppressions d'emplois, à une fois le montant constitué par les traitements bruts versés aux fonctionnaires augmenté des cotisations salariales afférentes à ces traitements.

Cette décision est prise lors du vote du budget primitif aux conditions suivantes :

- s'il est constaté que ce budget pourrait être présenté en équilibre hors les dépenses de prise en charge des fonctionnaires dont les emplois ont été supprimés par ces collectivités ou établissements et les recettes constituées par les contributions

correspondantes, et que ces éléments y étant intégrés génèrent un déficit prévisionnel de la section de fonctionnement, les recettes et les dépenses ayant été évaluées de façon sincère ;

- si la cotisation obligatoire instaurée à l'article 22 est fixée aux taux maximum prévu par la loi ;

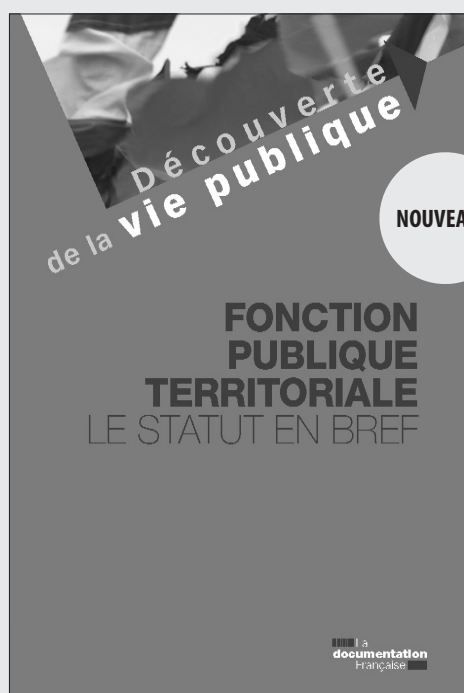
- si les prises en charge sont intervenues depuis plus de cinq ans.

Elle est renouvelable à chaque exercice budgétaire.

Lorsque la contribution est rétablie en application du présent article, la réduction prévue au dernier alinéa de l'article 97 *bis* n'est plus appliquée.

Le projet de budget établi avant le rétablissement de la contribution, tel que défini au deuxième alinéa du présent article, est transmis au préfet à l'appui de la délibération décidant du rétablissement de la contribution au montant fixé au premier alinéa.

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

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 9 €

Astreintes et permanences des agents de la filière technique

Le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et ses arrêtés d'application fixent le nouveau cadre réglementaire de l'indemnisation ou de la compensation applicable aux astreintes et aux permanences des agents de la filière technique.

Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 (1) autorise l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local à définir, après avis du comité technique compétent, les situations dans lesquelles les agents peuvent être soumis à un régime d'astreintes ou, dans le cadre d'obligations liées au travail, de permanences, et à fixer les modalités de leur organisation et les emplois concernés.

Les conditions d'indemnisation ou de compensation de ces obligations sont déterminées par le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 (2) qui renvoie aux règles applicables aux personnels de la fonction publique de l'Etat. Dans ce cadre, il dis-

tingue un régime de droit commun (par référence à la réglementation applicable au ministère de l'intérieur) et un régime spécifique pour les agents relevant de la filière technique (celui applicable au ministère de l'équipement avant la réforme, et dorénavant, aux ministères chargés du développement durable et du logement) (3).

Pour les cadres d'emplois techniques, la réglementation transposée applicable est commune à l'ensemble de la filière, sans qu'il y ait lieu de se reporter aux corps de référence de l'Etat (4).

S'agissant des astreintes, pour les agents territoriaux de la filière technique le régime d'indemnisation applicable était jusqu'à présent celui des agents du ministère de l'équipement prévu par :

– le décret n°2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,

– l'arrêté du 24 août 2006 fixant les taux de l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer.

Le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 (5), publié au *Journal officiel* du 16 avril 2015, actualise ce dispositif réglementaire compte tenu des réorganisations des ministères chargés du développement durable et du logement et des services déconcentrés de l'Etat.

Deux arrêtés d'application sont publiés au *Journal officiel* du même jour :

– l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

– l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions de compensation horaire des

(1) 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.

(2) Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.

(3) Ce décret a été commenté dans le numéro des *IAJ* de juin 2005.

(4) Circulaire du 15 juillet 2005 du ministre délégué aux collectivités territoriales relative à la mise en œuvre de la rémunération et de la compensation des astreintes et des permanences des agents territoriaux.

(5) Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Les nouveautés

- Les montants de l'indemnité de permanence sont revalorisés.
- Les agents non éligibles aux IHTS peuvent bénéficier d'indemnisation ou de compensation des interventions réalisées durant une astreinte.

heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Ce nouveau dispositif, qui constitue désormais le fondement juridique de l'indemnité d'astreinte applicable aux agents territoriaux de la filière technique, entre en vigueur le 17 avril 2015 (lendemain de la publication). Le décret du 15 avril 2003 et l'arrêté du 24 août 2006 précités sont abrogés à compter de cette même date.

S'agissant des permanences, un arrêté du 14 avril 2015 (6), également publié au *Journal officiel* du 16 avril 2015, actualise les taux de l'indemnité de permanence des agents de la filière technique compte tenu de la nouvelle base réglementaire de l'indemnité d'astreinte. Il entre lui aussi en vigueur le 17 avril 2015 et abroge, à cette même date, l'arrêté du 18 juin 2003 fixant le taux de l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer, jusqu'alors applicable.

Pour les agents appartenant à une filière autre que la filière technique, et qui relèvent à ce titre du régime de droit commun, le dispositif applicable demeure inchangé.

(6) Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement.

(7) Article 2, décret n°2005-542 du 19 mai 2005.

(8) Article 2, décret n°2015-415 du 14 avril 2015.

Les astreintes

• Les catégories et les taux

Pour rappel, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail (7).

L'ancien dispositif distinguait trois catégories d'astreinte (exploitation, décision et sécurité) et appliquait un même taux d'indemnisation aux astreintes d'exploitation et de sécurité et un autre taux à l'astreinte de décision.

Le décret du 14 avril 2015 et son arrêté d'application reprennent cette même distinction mais attribuent un taux d'indemnisation distinct à chaque type d'astreinte.

L'indemnité d'astreinte de décision peut être allouée, dans la fonction publique de l'Etat, aux agents occupant des fonctions d'encadrement lorsqu'ils sont amenés à participer à un dispositif mis

en place par le chef de service en dehors des heures d'activité normale du service. Ils doivent alors pouvoir être joints par l'autorité administrative afin d'arrêter les dispositions nécessaires (8).

Le tableau ci-dessous présente les taux applicables à chaque catégorie d'astreinte.

Les taux d'indemnisation de l'astreinte de sécurité ou d'exploitation sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu dans un délai inférieur à 15 jours francs avant la date de réalisation de l'astreinte.

• Les interventions au cours d'une période d'astreinte

Jusqu'à présent, les agents de la filière technique ne pouvaient pas prétendre, en cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, à une indemnité d'intervention ou au repos compensateur alternatif ; ils percevaient uniquement l'indemnité d'astreinte. L'article 4 du décret du 14 avril 2015 leur permet désormais de bénéficier, dans cette hypothèse, de l'indemnité spécifique ou d'un repos compensateur. Les agents éligibles à tout autre dispositif d'indemnisation ou de compensation en temps, et notamment aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), sont toutefois exclus de ces avantages complémentaires.

Taux de l'indemnité d'astreinte (filière technique, à compter du 17 avril 2015)			
Période d'astreinte	Astreinte d'exploitation	Astreinte de décision	Astreinte de sécurité
Astreinte d'une semaine complète	159,20 €	121,00 €	149,48 €
Astreinte de nuit	10,75 € *	10,00 €	10,05 € **
Astreinte le samedi ou une journée de récupération	37,40 €	25,00 €	34,85 €
Astreinte le dimanche ou un jour férié	46,55 €	34,85 €	43,38 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	116,20 €	76,00 €	109,28 €
* ou 8,60 € en cas d'astreinte fractionnée inférieure à 10 heures. ** ou 8,08 € en cas d'astreinte fractionnée inférieure à 10 heures.			

Cette règle a pour effet d'exclure les agents relevant d'un cadre d'emplois de catégorie B ou de catégorie C, qui sont éligibles aux IHTS, du dispositif de l'indemnité d'intervention ou du repos compensateur.

Une même heure d'intervention ne peut donner lieu à la fois à une compensation horaire et à une rémunération.

La circulaire du 15 juillet 2005 (9) précise que le choix de recourir à la rémunération

ou à la compensation relève de l'organe délibérant. Celui-ci peut toutefois voter le montant du budget alloué à cet effet et donner compétence à l'autorité territoriale pour effectuer le choix entre indemnisation et repos compensateur.

Cas de recours aux astreintes dans la fonction publique de l'Etat

Astreinte d'exploitation

Prévention des accidents imminents ou réparation des accidents survenus sur les infrastructures de transport routier, fluvial et maritime, leurs équipements et leurs matériels

Surveillance ou viabilité des infrastructures de transport routier, fluvial, maritime et aéroportuaire

Missions d'inspection de sécurité des navires

Surveillance et contrôle de l'activité portuaire ainsi que des activités halieutiques, aquacoles et conchylicoles

Astreinte de décision et de sécurité

Risque grave ou situation de crise relatifs à la protection de l'environnement ou menaçant la sécurité des personnes et des biens

Impératifs liés à la maintenance des bâtiments, à la logistique ou à l'informatique

Continuité du service en vue d'une intervention d'urgence rendant nécessaire un dispositif de veille ou un besoin exceptionnel d'expertise

Prévention des accidents imminents ou réparation des accidents survenus sur les infrastructures de transports routier, fluvial et maritime et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels

Surveillance ou viabilité des infrastructures de transports routier, fluvial et maritime et aéroportuaire

Gardiennage ou maintenance non programmable des locaux et installations ou matériels administratifs et techniques effectués par les agents, y compris ceux logés sur place

Inspection de sécurité des navires

Surveillance et contrôle de l'activité portuaire

Prévention ou intervention en cas d'alerte, de crise ou d'incident, ou à la demande des autorités, dans les domaines concernant la prévention des risques technologiques, naturels et hydrauliques, et du contrôle de la production et du transport de l'énergie

Veille hydro-météorologique fournissant une aide à la décision aux acteurs de la sécurité civile en cas de crise

SOURCES :

Renvois de l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement aux textes suivants :

– arrêté du 4 février 2002 portant application du 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'Etat dans certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat,

– arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du 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'Etat, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat,

– arrêté du 27 mai 2011 relatif aux cas de recours aux astreintes dans les directions départementales interministérielles.

(9) Circulaire du 15 juillet 2005 du ministre délégué aux collectivités territoriales relative à la mise en œuvre de la rémunération et de la compen-

sation des astreintes et des permanences des agents territoriaux.

Conformément à l'article 4 du décret du 14 avril 2015, le taux horaire d'indemnisation s'établit comme présenté ci-contre.

En application de l'arrêté du 14 avril 2015, la durée du repos compensateur est égale au temps d'intervention, c'est-à-dire au temps de travail effectif, majoré dans les conditions présentées dans le tableau ci-contre.

Les repos compensateurs doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos. Les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le responsable de service, compte tenu du souhait de l'intéressé et des nécessités du service.

• Les interdictions de cumul

Conformément à l'article 3 du décret n°2015-415 du 14 avril 2015, l'indemnité d'astreinte ne peut être cumulée avec toute autre indemnisation ou compensation en temps des astreintes ou des permanences.

Elle ne peut pas davantage être attribuée aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou qui sont détachés sur un emploi fonctionnel et bénéficient, à raison de leurs fonctions, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) prévue par les décrets n°2001-1274 du 27 décembre 2001 (10) et n°2001-1367 du 28 décembre 2001 (11).

Par ailleurs, la compensation ou la rémunération des interventions n'est pas ouverte aux agents éligibles à toute autre indemnisation ou compensation en temps, notamment aux IHTS.

Taux horaire des indemnités d'intervention (filiale technique, à compter du 17 avril 2015)

Intervention effectuée un jour de semaine	16 €
Intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié	22 €

Temps de compensation d'intervention (filiale technique, à compter du 17 avril 2015)

Intervention effectuée le samedi ou un jour de repos imposé par l'organisation collective du travail	Nombre d'heures d'intervention majoré de 25 %
Intervention effectuée de nuit	Nombre d'heures d'intervention majoré de 50 %
Intervention effectuée le dimanche ou un jour férié	Nombre d'heures d'intervention majoré de 100 %

Par exemple, si un agent est amené à intervenir la nuit pendant 2 heures, il bénéficie d'une récupération de $(2 \times 1,5) = 3$ heures.

Les permanences

Pour rappel, la permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par le chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié (12).

En application d'un arrêté du 14 avril 2015 (13), le montant de l'indemnité de permanence s'établit à trois fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation. Les taux applicables sont présentés dans le tableau ci-après.

Comme antérieurement, ces montants sont augmentés de 50 % lorsque l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de la permanence. ■

Taux de l'indemnité de permanence (filiale technique, à compter du 17 avril 2015)

Permanence le samedi	112,20 €
Permanence le dimanche ou un jour férié	139,65 €

(10) Décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires parti-

culiers à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(11) Décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre

1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(12) Article 2, décret n°2005-542 du 19 mai 2005.

(13) Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Le don de jours de repos pour enfant malade

Le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 transpose à la fonction publique le dispositif de don de jours de repos à un agent public, parent d'un enfant gravement malade, instauré dans le secteur privé par la loi n°2014-459 du 9 mai 2014.

La loi du 9 mai 2014 donne la faculté à un salarié de renoncer, avec l'accord de son employeur, anonymement et sans contrepartie à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant malade.

Le décret du 28 mai 2015 pris en application de la loi du 9 mai 2014, laquelle prévoyait un cadre réglementaire pour les agents publics, opère la transposition de ce dispositif pour les agents des trois fonctions publiques (Etat, hospitalière et territoriale). Un an après l'adoption de la loi précitée, ce texte vient s'ajouter à d'autres dispositifs statutaires préexistants ayant un objet similaire (voir tableau récapitulatif en page 21).

■ Champ d'application du congé

Est susceptible d'effectuer un don de jours de repos l'agent public civil ⁽¹⁾ dont le régime des congés est fixé par référence notamment aux lois n°83-634 du 13 juillet 1983 (statut général) et n°84-53 du 26 janvier 1984. Concernant les agents territoriaux, il s'agit des fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que des agents non titulaires.

Ce dispositif repose sur le volontariat de l'agent qui, comme dans le secteur privé, a la faculté de renoncer, à sa demande, à un ou plusieurs jours de repos non pris au profit d'un autre agent public relevant du même employeur. A titre d'exemple, l'agent d'une commune ne pourra donc pas donner ses jours non pris à un agent d'un établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre.

Cette renonciation a un caractère anonyme et ne peut pas faire l'objet de contrepartie.

L'agent bénéficiaire d'un tel don peut, tout comme l'agent donateur, être fonctionnaire titulaire, stagiaire ou agent non titulaire, puisqu'il est fait référence là aussi à « l'agent public ».

Pour pouvoir bénéficier d'un don de jours de congés, l'agent public doit assumer « la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ». Concernant les modalités d'appréciation de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, de la nécessité de la présence parentale et de la contrainte des soins pour l'attribution du congé de présence parentale prévu à l'article 60 *sexies* de la loi du 26 janvier 1984 et de l'allocation journalière de présence parentale, il est possible de se référer à une circulaire du 27 avril 2006 ⁽²⁾ qui est venue les préciser. Sont ainsi concernés les parents dont « les enfants souffrent d'une pathologie réellement grave et qui, notamment engage le pronostic vital de l'enfant (cancers, leucémies en particulier) à l'exclusion d'épisodes aigus mais bénins (bronchiolites, fractures sans complication) ».

⁽¹⁾ Pour les militaires, le dispositif est prévu par le décret n°2015-573 du 28 mai 2015 permettant le don de jours de permissions à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.

⁽²⁾ Circulaire n°DSS/2B/2006/189 du 27 avril 2006 relative à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale.

DISPOSITIFS STATUTAIRES EN CAS DE MALADIE D'UN PROCHE

	Congé lié au don de jours de repos	Congé de présence parentale	Congé de solidarité familiale	Disponibilité pour raisons familiales	Congé pour raisons familiales
Fondements juridiques	Décret n°2015-580 du 28 mai 2015	- Art. 60 <i>sexies</i>, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 - Art. 12-1, décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 - Art. 14-2, décret n°88-145 du 15 février 1988	- Art. 57, 10°, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 - Art. 14-3, décret n°88-145 du 15 février 1988	- Art. 72, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Art. 24, décret n°86-68 du 13 janvier 1986	- Art. 13, décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 - Art. 15, décret n°88-145 du 15 février 1988
Agents concernés	Fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents non titulaires	Fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents non titulaires	Fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents non titulaires	Fonctionnaires titulaires	Fonctionnaires stagiaires
Modalités d'octroi	De droit sur demande de l'agent	De droit sur demande de l'agent	De droit sur demande de l'agent	De droit sur demande de l'agent	Sous réserve des nécessités de service
Durée maximale	90 jours par enfant et par année civile	310 jours ouvrés pour une période de 36 mois, par enfant et pour une pathologie donnée	3 mois, renouvelable une fois	3 ans, renouvelable tant que les conditions sont remplies	1 an renouvelable dans la limite de 3 ans
Personnes malades	Enfant de moins de 20 ans à charge	Enfant à charge	Un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou ayant désigné l'agent comme personne de confiance	Enfant à charge, conjoint, partenaire de Pacs, ascendant	Enfant à charge, conjoint, ascendant, autre personne à charge
Circonstances	Maladie, handicap ou accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants	Maladie, accident, handicap présentant une particulière gravité et rendant indispensables une présence soutenue de la mère ou du père et des soins contraignants	Pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable	Accident, maladie grave, ou handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	Accident, maladie grave nécessitant des soins, ou handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
Rémunération par l'employeur	OUI sauf indemnités et primes non forfaitaires ayant le caractère de remboursement de frais et celles qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail	NON possibilité de versement d'une allocation journalière de présence parentale par la CAF	NON possibilité de versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la collectivité (régime spécial) ou par l'assurance maladie (régime général)	NON	NON

D'autre part, la notion « d'enfant à charge » paraît devoir s'apprécier au regard de la définition retenue pour le versement des prestations familiales comme c'est le cas pour le congé de présence parentale (3). Ainsi, pour que l'enfant soit considéré à sa charge, l'agent public doit en assurer financièrement l'entretien de façon effective et permanente et assumer à son égard la responsabilité affective et éducative. L'enfant doit également résider de manière permanente en France. L'existence d'un lien juridique de filiation entre l'agent et l'enfant n'est pas obligatoire. Il peut s'agir d'un enfant reconnu ou non, adopté ou recueilli mais également par exemple d'un frère ou d'une sœur, d'une nièce ou d'un neveu.

L'article 1^{er} du décret précité liste les employeurs concernés. Parmi eux, se trouvent « *chaque collectivité territoriale* » et « *chaque établissement public quel que soit son statut juridique* ».

S'agissant de la nature des jours de repos cessibles, sont concernés les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et les jours de congés annuels (4) qu'ils aient été épargnés ou non sur un compte épargne-temps. Par ailleurs, les jours d'ARTT peuvent faire l'objet d'un don partiel ou total. Concernant les congés annuels, seule la quotité excédant 20 jours ouvrés peut être donnée de manière totale ou partielle afin que le donateur bénéficie de la durée minimale de congé annuel payé, fixée à quatre semaines par le droit européen (5). Les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié sont expressément exclus de ce dispositif.

■ Procédure

L'article 3 du décret du 28 mai 2015 prévoit que l'agent donateur doit faire part de son don et du nombre de jours de repos concernés par écrit à l'autorité territoriale. Le caractère définitif du don est subordonné à l'accord du chef de service.

Si pour la fonction publique d'Etat la référence à la notion de chef de service est justifiée, il est permis de s'interroger sur son adéquation au contexte territorial, dans lequel il aurait été possible de se référer à l'autorité territoriale. De plus, il est difficile de saisir les motifs justifiant la nécessité d'un accord préalable du chef de service pour le don effectif de jours de repos, sauf s'il s'agit uniquement pour celui-ci de vérifier que l'agent donateur dispose bien du nombre de jours équivalents et dans le cas du congé annuel, que ces jours correspondent à la durée excédant les 20 jours ouvrés (6). Dans le secteur privé, la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 conditionne également la renonciation par le salarié à tout ou partie de ses jours de repos à l'accord préalable de son employeur (7) et les jours donnés doivent correspondre à la partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables.

Si le décret dispose que « *le don est réalisé sous forme de jours entiers* », cette disposition figure à l'article 4, qui concerne les modalités selon lesquelles le congé est pris. Il conviendrait d'établir si cette précision concerne aussi le donateur, ou si un agent peut par exemple faire don d'une demi-journée de repos.

Le décret précité précise que le don de jours affectés sur un compte épargne-temps peut intervenir à tout moment tandis que le don de jours non épargnés est limité au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos ont été acquis.

Concernant l'agent bénéficiaire, sa demande doit être formulée par écrit à l'autorité territoriale. Un certificat médical détaillé doit y être joint sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant. Ce certificat médical doit attester de « *la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant* ». L'employeur dispose

d'un délai de 15 jours ouvrables pour informer l'agent qu'il va pouvoir bénéficier d'un congé au titre de jours donnés.

■ Durée du congé

Aux termes de l'article 4 du décret du 28 mai 2015, un plafond est fixé à 90 jours par enfant et par année civile. La possibilité de fractionner le congé à la demande du médecin qui suit l'enfant malade est également prévue par le texte. Par ailleurs, ce même article pose une dérogation au principe selon lequel une absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs (8) et autorise aussi, à titre dérogatoire, à cumuler de façon consécutive un congé bonifié et les jours de repos ayant fait l'objet d'un don.

■ Contrôle

Le décret du 28 mai 2015 offre la possibilité à l'employeur de contrôler si les conditions prévues par son article 4 pour l'octroi du congé sont bien réunies. Si tel n'est pas le cas, l'agent bénéficiaire doit être invité à présenter ses observations avant que l'employeur mette fin à son congé.

■ Fin du congé

Par dérogation au principe, posé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004 (9), selon lequel le compte-épargne temps peut être alimenté par le report de jours de RTT et de congés annuels, les jours de repos ayant fait l'objet d'un don ne peuvent pas alimenter le CET de l'agent bénéficiaire. De plus, aucune indemnisation pour non-utilisation de ce type de jours de repos ne peut être mise en place par l'employeur. Enfin, le reliquat éventuel non consommé au cours de l'année civile doit faire l'objet d'une restitution

(3) Circulaire du 27 avril 2006 précitée.

(4) Article 2 du décret 2015-580 du 28 mai 2015.

(5) Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

(6) Article 4 du décret 2015-580 du 28 mai 2015.

(7) Article L.1225-65-1 du code du travail précité.

(8) Article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatifs aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

(9) Décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte-épargne temps dans la fonction publique territoriale.

par l'agent bénéficiaire à l'autorité territoriale. Ainsi, il est possible de s'interroger sur son devenir après qu'il a été « restitué » à l'employeur. Une restitution à l'agent donateur paraît exclue eu égard au caractère définitif et anonyme du don (10). Ces jours de repos non utilisés seront-ils par conséquent destinés à répondre à une demande ultérieure de l'agent ou pourront-ils bénéficier à un autre agent ?

■ Rémunération

La rémunération de l'agent bénéficiaire du don de jours de repos est maintenue pendant toute la durée de sa période de congé. Toutefois, sont expressément exclues de ce maintien par l'article 8 du décret du 28 mai 2015 les « *primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais* » et les « *primes non forfaitaires liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail* ». Est donc logiquement exclue l'indemnisation de frais et travaux supplémentaires qui, par définition, ne sont pas engagés et réalisés durant la période de congé.

■ Effets sur la carrière de l'agent bénéficiaire

Concernant les incidences de ce congé sur la situation de l'agent, la durée du congé est assimilée à une période de service effectif (11). Demeurant en position d'activité, il acquiert pendant son congé des droits au titre de l'avancement, mais aussi des droits pour la retraite.

Le nouveau dispositif mis en place par le décret du 28 mai 2015 permet aux agents publics de bénéficier d'un congé de 90 jours par an durant lequel leur rémunération obligatoire est maintenue dans son intégralité. Sur ce point, c'est une avancée notable par rapport aux dispositifs préexistants. En effet, un agent public ne peut prétendre à aucune rémunération lorsqu'il obtient une disponibilité de droit pour donner des soins à un conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou en cas de handicap nécessitant la présence d'une tierce personne. S'agissant des dispositifs de congés indemnisés (congé de solidarité familiale et congé de présence parentale), le montant des allocations versées aux

bénéficiaires entraîne un risque de précarisation de la situation de l'agent.

L'article 9 du décret du 28 mai renvoie à des arrêtés interministériels la définition des modalités pratiques de son application. Il appartiendra donc aux collectivités territoriales et aux établissements publics d'apporter par délibération les précisions nécessaires à la mise en œuvre pratique de ce dispositif.

En parallèle, on signalera qu'une proposition de loi visant à permettre aux salariés de faire un don de jours de repos à un proche d'un adulte dépendant (12) a été enregistrée à la présidence de l'Assemblée nationale le 11 février dernier. Cette proposition, qui n'est pas à ce jour inscrite à l'ordre du jour de la Commission des affaires sociales à laquelle elle a été transmise, vise à transposer le présent dispositif aux salariés du secteur privé assumant la charge d'un proche « *présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité* ». ■

(10) Articles 1^{er} et 3 du décret 2015-580 du 28 mai 2015.

(11) Article 8 du décret 2015-580 du 28 mai 2015.

(12) Proposition de loi n°2572 visant à permettre aux salariés de faire un don de jours de repos à un proche d'un adulte dépendant déposée le 11 février 2015 par M. le Député Bernard Perrut.

Mesures d'ordre intérieur et discrimination

Conseil d'Etat, 15 avril 2015
Pôle emploi, req. n° 373893

Dès lors qu'elles ne traduisent aucune discrimination, les décisions ne portant atteinte ni aux perspectives de carrière ni à la rémunération d'un agent constituant de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.

Extraits de l'arrêt

« Considérant que, par une décision du 23 février 2012, le directeur régional Guadeloupe de Pôle emploi a rejeté la candidature de M^{me} A., agent contractuel de droit public, sur les fonctions de “ correspondant régional justice ” de cet établissement ; qu'il a confirmé cette décision le 12 mars 2012 en réponse au recours gracieux qu'avait déposé devant lui Considérant que, par une décision du 23 février 2012, le directeur régional Guadeloupe de Pôle emploi a rejeté la candidature de M^{me} A., agent contractuel de droit public, sur les fonctions de “ correspondant régional justice ” de cet établissement ; qu'il a confirmé cette décision le 12 mars 2012 en réponse au recours gracieux qu'avait déposé devant lui M^{me} A. ; que Pôle emploi se pourvoit en cassation contre le jugement du 10 octobre 2013 par lequel le tribunal administratif de Basse-Terre, faisant droit aux conclusions de M^{me} A., a annulé ces deux décisions ;

Considérant qu'il appartient au requérant qui soutient qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer du sérieux de ses allégations ; que, lorsqu'il apporte à l'appui de son argumentation des éléments précis et concordants, il incombe à l'administration de produire tous les éléments permettant d'établir que la mesure contestée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Considérant qu'en ne recherchant pas si les éléments de fait soumis par la requérante étaient de nature à faire présumer une discrimination, avant d'en déduire que les éléments produits par l'administration ne permettaient pas d'établir que les décisions attaquées reposaient sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le tribunal a entaché son jugement d'une erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, Pôle emploi est fondé à demander l'annulation du jugement qu'il attaque ;

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de régler l'affaire au fond en application des dispositions de l'article L. 821-2 du code de justice administrative ;

Considérant qu'en faisant état de ce que sa candidature était meilleure que celle de la personne retenue, de ce qu'elle n'a pas bénéficié de certaines formations et de ce qu'elle a fait l'objet d'une discrimination en raison de ses responsabilités syndicales, M^{me} A. n'apporte pas des faits précis et concordants de nature à faire présumer, alors que le candidat retenu exerçait également des responsabilités syndicales, que les décisions qu'elle conteste reposeraient sur une discrimination en raison de son engagement syndical ;

Considérant que, dès lors qu'elles ne traduisent aucune discrimination, ces décisions, qui ne portent atteinte ni aux perspectives de carrière ni à la rémunération de l'intéressée, ont le caractère de simples mesures d'ordre intérieur, qui sont insusceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ; qu'il suit de là que M^{me} A. n'est pas recevable à demander leur annulation ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans son arrêt du 15 avril 2015, qui sera publié au *Recueil Lebon*, le Conseil d'État apporte de nouvelles précisions quant à la notion de « mesure d'ordre intérieur », dont il restreint une fois de plus le champ d'application.

Il est plus précisément interrogé sur l'articulation entre cette catégorie d'actes administratifs, qui laisse une marge de manœuvre non négligeable à l'autorité administrative dans la gestion de ses services et de ses effectifs, avec le principe fondamental de non discrimination, statutairement garanti. Le principe qu'il établit ici présente un intérêt majeur en ce qui concerne les relations entre l'administration et ses agents, puisqu'en dépend le droit pour ces derniers de contester les mesures dont ils font l'objet. Il est en effet rappelé que lorsqu'une décision est qualifiée de mesure d'ordre intérieur, le juge administratif déclare tout recours pour excès de pouvoir irrecevable.

Il s'agissait dans cette affaire d'une décision rendue en matière de changement d'affectation, dans le cadre d'un refus opposé à une demande de mobilité interne. Le directeur régional de Pôle emploi avait en effet rejeté la candidature d'un agent contractuel de droit public au poste de « correspondant régional justice ». L'intéressé a contesté cette décision, considérant avoir été victime de discrimination en raison de ses responsabilités syndicales et justifier d'une meilleure candidature que celle de la personne retenue pour le poste convoité.

Après le rejet de son recours gracieux, l'agent a saisi le tribunal administratif d'une requête tendant à l'annulation de ces décisions de rejet. Les premiers juges ayant fait droit à sa demande, Pôle emploi se pourvoit en cassation devant le Conseil d'État.

La Haute assemblée était donc appelée à répondre à plusieurs questions. S'agissait-il en l'espèce d'une mesure em-

plainte de discrimination ? L'agent pouvait-il la contester par le biais d'un recours pour excès de pouvoir ? Avant d'évoquer la solution finalement dégagée, quelques rappels permettront de situer la notion de mesure d'ordre intérieur et d'évoquer son évolution jurisprudentielle.

Les actes (in)susceptibles de recours pour excès de pouvoir

Dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir, le requérant (l'agent par exemple) demande au juge administratif de contrôler la légalité d'une décision administrative et d'en prononcer l'annulation si elle est illégale.

Un tel recours n'est recevable que si certaines conditions sont remplies, tenant notamment à la nature de l'acte attaqué. En effet, la requête doit être dirigée contre un acte administratif « faisant grief », c'est-à-dire une mesure produisant des effets juridiques à l'égard d'une personne qui s'estime lésée dans ses intérêts. Dans le cas contraire, la décision prise par l'autorité administrative ne peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Ne sont pas considérées comme faisant grief, et ne peuvent donc donner lieu à contestation devant les juridictions, les mesures d'ordre intérieur. Le juge administratif a lui-même créé puis progressivement dessiné les contours de cette notion. Il refuse ainsi de connaître des actes de moindre importance, eu égard aux effets produits sur leurs destinataires, qui correspondent au pouvoir discrétionnaire dont dispose l'autorité hiérarchique pour assurer « l'ordre intérieur ». La doctrine l'a pour sa part définie comme un pouvoir de police interne reconnu à l'administration (1). Certains domaines sont particulièrement familiers de cette notion : l'armée, les prisons, les écoles mais aussi la fonction publique.

Depuis plusieurs années, le juge s'est engagé dans le sens d'une restriction du nombre des mesures d'ordre intérieur et admet ainsi plus largement la recevabi-

lité des recours en annulation. Dans ses arrêts Hardouin et Marie de 1995 (2), le Conseil d'État avait jugé que des punitions visant des détenus et des militaires, jusqu'alors insusceptibles de recours, pouvaient être contestées, compte tenu de la nature et de la gravité des mesures en cause, mais aussi de l'importance de leurs effets sur les intéressés. Ces critères ont depuis lors été déclinés dans chacun des domaines précités.

Dans la fonction publique, la qualification de mesure d'ordre intérieur s'applique à diverses décisions prises par l'administration concernant l'organisation et le fonctionnement internes de ses services. Cette qualification n'est retenue que si l'acte en cause ne porte atteinte ni aux droits et prérogatives statutaires, ni à la situation pécuniaire des agents.

Le juge administratif a par exemple considéré comme insusceptibles de recours pour excès de pouvoir de simples mesures d'organisation du service telles que :

- un nouvel organigramme des services de l'enfance et de la famille d'un département, plaçant des psychologues sous l'autorité hiérarchique de conseillers territoriaux socio-éducatifs (*Cour administrative d'appel de Douai*, 16 mars 2000, req. n°96DA03030), la réorganisation de la direction générale des services techniques d'une commune impliquant de nouveaux domaines de compétences pour un directeur, sans diminuer son niveau de responsabilités (*Cour administrative d'appel de Nantes*, 14 octobre 2005, *Ville de Laval*, req. n°04NT01201),
- la décision retirant à un agent la régie de recettes d'une cantine scolaire (Conseil d'État, 6 octobre 1995, req. n° 97579), ou l'usage d'un véhicule de service mis à sa disposition (*Cour administrative d'appel de Versailles*, 12 septembre 2006, req. n°03VE03578),
- la décision d'établir un état statistique des agents en grève, qui avait pour seul objet de fournir à l'autorité administrative une première information sur l'ampleur d'un mouvement social (*Conseil d'État*, 5 octobre 2005, req. n°274865).

(1) Voir par exemple René Chapus, *Droit du contentieux administratif*, éd. Montchrestien.

(2) Conseil d'État, 17 février 1995, req. n°97754 et n°107766. Voir également Conseil d'État, 14 décembre 2007, req. n°290420 et 290730.

De manière générale, les agents publics ne peuvent contester auprès du juge de l'excès de pouvoir les ordres ou instructions qu'ils reçoivent de leurs supérieurs hiérarchiques intéressant l'organisation ou l'exécution du service, sauf si ces mesures portent atteinte aux droits ou aux prérogatives qu'ils tiennent de leur statut (*Cour administrative d'appel de Paris, 19 octobre 2004, req. n°01PA04207*). De même, certaines décisions prises dans l'exercice du pouvoir hiérarchique peuvent affecter la situation personnelle de l'agent, sans lui ouvrir une possibilité de recours. À titre d'illustration, le recours d'un fonctionnaire contre la décision par laquelle l'administration refuse de lui accorder, à titre discrétionnaire, une autorisation d'absence pour commodité personnelle sans retenue sur traitement a été jugé irrecevable (*Conseil d'Etat, 11 mai 2011, req. n°337280*).

Il est rappelé que les syndicats de fonctionnaires n'ont pas non plus qualité pour attaquer les dispositions se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service, sauf dans la mesure où ces dispositions porteraient atteinte aux droits et prérogatives des fonctionnaires qu'ils représentent ou mettraient en cause leurs conditions d'emploi et de travail (*Cour administrative d'appel de Paris, 12 juin 2006, req. n°02PA03081*).

On relèvera en outre un contentieux particulièrement abondant concernant les changements d'affectation. La mobilité interne peut en effet découler d'une demande du fonctionnaire, comme dans le cas d'espèce ici commenté, mais aussi d'une décision prononcée d'office par l'autorité territoriale en vertu de l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 (3). Cette dernière dispose donc du pouvoir de refuser la première et d'imposer la seconde. Toutefois, ce pouvoir ne s'exerce pas de manière totalement discrétionnaire : l'agent bénéficie de certaines garanties statutaires (avis préalable de la CAP requis en cas de changement de résidence ou modification de sa situation) et de la possibilité d'exercer un recours contentieux lorsque le changement d'affectation constitue une décision faisant grief. Pour s'en assurer, le juge

administratif apprécie, au cas par cas, les effets produits par la mesure sur la situation juridique de l'agent.

Il considère ainsi que le changement d'affectation peut correspondre à une simple mesure d'ordre intérieur dès lors qu'un agent public ne détient aucun droit à conserver son emploi et que les nouvelles fonctions font partie de celles normalement exercées par un agent de son grade (4). Il s'assure au préalable que la décision prise dans l'intérêt du service n'a porté atteinte ni aux garanties statutaires, ni aux perspectives de carrière de l'agent et que ce dernier a conservé les mêmes avantages pécuniaires (5).

En revanche, le recours est recevable lorsque la mesure a modifié la situation de l'intéressé, par exemple en lui retirant ses responsabilités ou ses fonctions d'encadrement (6), en modifiant son lieu de travail ou en diminuant sa rémunération (7). Il en est de même lorsqu'elle entraîne une modification de ses perspectives de carrière (8). Après avoir constaté qu'il s'agit effectivement d'une mesure faisant grief, le juge peut se livrer au contrôle de la légalité de l'acte contesté.

Il convient également de mentionner que le juge peut requalifier une décision de l'autorité territoriale, comme par exemple une nouvelle affectation, en mesure à caractère disciplinaire. En effet, il peut considérer qu'il s'agit en réalité d'une sanction déguisée, compte tenu de ses effets sur la situation de l'agent et des motivations de l'administration (9). Une telle mesure peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le juge.

La recevabilité des recours en cas de discrimination

Dans son arrêt du 15 avril 2015, le Conseil d'État ajoute une nouvelle limite à la mesure d'ordre intérieur. Il précise en effet qu'une mesure qui ne porte atteinte ni aux perspectives de carrière ni à la rémunération de l'agent peut néanmoins faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir lorsqu'elle est empreinte de discrimination.

- (3) L'article 52 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT dispose que « l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement ; seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires ».
- (4) Il s'agit tout simplement de l'application du principe de séparation du grade et de l'emploi. Voir par exemple : Cour administrative d'appel de Bordeaux, 20 novembre 2003, req. n°99BX02108 ; Cour administrative d'appel de Nancy, 21 octobre 2004, req. n°01NC00857 ; Cour administrative d'appel de Nancy, 14 juin 2007, req. n°06NC01438.
- (5) Conseil d'Etat, 6 mai 2009, req. n°304977.
- (6) Cour administrative d'appel de Nantes, 21 février 2003, req. n°01NT01094 ; Conseil d'Etat, 8 juillet 2011, req. n°341709.
- (7) Cour administrative d'appel de Nantes, 15 avril 2011, req. n°10NT01145 ; Conseil d'Etat, 4 février 2011, req. n°335098 (changement d'affectation privant un fonctionnaire du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire).
- (8) Cour administrative d'appel de Nancy, 19 mars 2009, M^{me} B., req. n°07NC01404.
- (9) Cour administrative d'appel de Nancy, 5 juillet 2001, req. n°00NC01098 ; Cour administrative d'appel de Versailles, 10 mai 2007, req. n°05VE01164.

On relèvera tout d'abord que la solution retenue paraît tout à fait logique eu égard au principe de non discrimination formulé par l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Le statut général garantit en effet qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison notamment de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses. Ce principe doit en outre être rapproché du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics qui ne retient comme seuls critères de sélection lors du recrutement que la capacité, les vertus et les talents du candidat. Le juge administratif assure donc son rôle de gardien des principes fondamentaux du statut de la fonction publique en admettant la recevabilité des recours formés à l'encontre de mesures qui, bien que revêtant les apparences d'une mesure d'ordre intérieur parce qu'elles ne répondent pas aux critères « classiques » liés à la perte d'avantages pécuniaires ou à la diminution de responsabilités, traduisent une discrimination.

Il convient de revenir ensuite sur les modalités du contrôle opéré par le juge en matière de discrimination. Sa jurisprudence sur ce point a permis de définir différentes étapes dans ce contrôle. Dans un arrêt du 30 octobre 2009 (requête n°298348), le Conseil d'État avait en effet posé de nouvelles règles concernant la charge de la preuve en matière de discrimination, qu'il a par la suite également appliquées aux situations de harcèlement (10). Il a indiqué que, de manière générale, il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction. Il a cependant précisé que « *cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes* ». Aussi, il est désormais établi que l'agent requérant doit dans un

premier temps soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une discrimination. Dans un second temps, il incombe à l'employeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La conviction du juge se détermine enfin au vu de ces échanges contradictoires.

C'est précisément ce raisonnement que le Conseil d'État applique dans son arrêt du 15 avril 2015. Il rappelle en effet que, lorsqu'un agent soutient avoir été victime de discrimination, il doit le premier apporter au juge les éléments de fait susceptibles de faire présumer du sérieux de ses allégations. S'il apporte à l'appui de son argumentation des éléments précis et concordants, il incombe alors à l'administration de produire tous les éléments permettant d'établir que la mesure contestée repose, au contraire, sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Conseil d'État reproche en l'espèce aux juges du fond une erreur de droit, car ces derniers n'avaient pas respecté les différentes étapes du contrôle juridictionnel. Il s'étaient en effet déterminés au vu des seuls éléments de preuve produits par Pôle emploi, qui ne suffisaient pas selon eux à établir l'absence de discrimination, sans rechercher au préalable si les éléments soumis par le requérant laissaient présumer une discrimination.

Réglant l'affaire au fond, le juge de cassation apprécie lui-même les indices fournis par l'agent de Pôle emploi. Pour démontrer le lien entre le rejet de sa candidature et son engagement syndical, l'intéressé se prévalait simplement d'une meilleure candidature que celle de la personne retenue et du fait qu'il n'avait pas bénéficié de certaines formations. Le juge considère qu'il ne s'agit pas de faits précis et concordants de nature à faire présumer une discrimination et relève d'ailleurs que l'agent recruté exerçait lui aussi des responsabilités syndicales. Les décisions rejetant la candidature et le recours gracieux du

(10) Voir également : Cour administrative d'appel de Nancy, 16 juin 2011, req. n°10NC00901 et Conseil d'État, 22 février 2012, req. n°343410 et 343438.

requérant ne traduisaient ainsi aucune discrimination. Dès lors, le Conseil d'État rappelle que ces mesures n'ont pas porté atteinte ni aux perspectives de carrière ni à la rémunération de l'intéressé et

conclut qu'elles ont, en conséquence, le caractère de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours pour excès de pouvoir. ■

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2014

n°1 janvier 2014 (réf. 3303330611586)

+ Index thématique des articles au 1^{er} 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^{er} janvier 2014

Réunions syndicales et organisation du service (*jurisprudence*)

n°2 février 2014 (réf. 3303330611593)

+ Recueil des références documentaires du 2^e 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^{re} 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^{re} 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^e 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*)

Articles parus en 2015

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^{er} 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^e 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*)

n°1 janvier 2015 (réf. 303330611708)

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2015

Le fonctionnement des instances consultatives
(1^{re} partie) : CT et CHSCT

Pérennisation de l'entretien professionnel :
le décret du 16 décembre 2014

Les cotisations au 1^{er} janvier 2015

n°2 février 2015 (réf. 303330611715)

+ Recueil des références documentaires
du 2^e semestre 2014

Le fonctionnement des instances consultatives
(2^e partie) : CAP

Formation des agents territoriaux : le rapport
de l'inspection générale de l'administration

Revalorisation de la carrière des agents
et directeurs de police municipale

Inéligibilité des gardes champêtres communs
à plusieurs communes (*jurisprudence*)

n°3 mars 2015 (réf. 303330611722)

L'exercice du droit syndical dans la FPT :

- les conditions matérielles d'exercice
- la situation des représentants syndicaux

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

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

n°4 avril 2015 (réf. 303330611732)

La suppression d'emploi dans la FPT

« Le silence vaut acceptation » :
un principe inapplicable aux relations
entre l'administration et ses agents

Le contrôle du juge de cassation sur la sanction
disciplinaire (*jurisprudence*)

n°5 mai 2015 (réf. 303330611746)

Les avantages en nature : régime social et fiscal

Protection fonctionnelle et faute personnelle
(*jurisprudence*)

Conformité au droit européen des avantages
de pension liés aux enfants (*jurisprudence*)

Bon de commande

À retourner à la **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**
Administration des ventes
26 rue Desaix 75727 Paris Cedex 15
Télécopie 33 (0)1 40 15 70 15

La documentation Française

	Prix unitaire TTC	Nombre	Total
☐ Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue Les informations administratives et juridiques			
Version papier	185 €		
Version électronique - format PDF	140 €		
☐ Je souhaite commander au numéro* :			
un numéro version papier	19,90 €		
Téléchargement au numéro dans le kiosque des publications sur www.ladocumentationfrancaise.fr	15,20 €		
Participation aux frais d'envoi (livraison sous 48h) (sauf pour les abonnements)			4,95 €

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

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

Raison sociale

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Pays

Téléphone Courriel

Mode de règlement :

☐ Par carte bancaire n°

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

☐ Par mandat administratif (réservé aux administrations)

☐ Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du comptable du BAPDIA (budget annexe publications officielles et information administrative)

Date

Signature

Références

Textes

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

Accomplissement du service national et des activités dans une réserve **Autorisations spéciales d'absence**

Décret n°2015-508 du 7 mai 2015 relatif au service de sécurité nationale et au dispositif de réserve de sécurité nationale.

(NOR : DEFH1502244D).

J.O., n°107, 8 mai 2015, pp. 7906-7907.

Le titre V du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la défense est remplacé. Il fixe les obligations des opérateurs publics et privés d'importance vitale au regard du service de sécurité nationale.

Le livre I^{er} de la deuxième partie du code est complété par un titre VII relatif au dispositif de réserve de sécurité nationale qui fixe les modalités de convocation des réservistes et de demande par l'employeur afin que celui-ci soit dégagé de ses obligations.

et de réduction du temps de travail ainsi qu'à des jours de congés annuels au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue.

Le don de congés annuels ne peut être effectué que pour la partie qui excède vingt jours ouvrés.

Les demandes du donateur et de l'agent bénéficiaire doivent être faites par écrit, la durée du congé dont l'agent peut bénéficier étant limitée à quatre-vingt dix jours par enfant et par année civile.

Ce congé est assimilé à une période de service effectif et donne droit au maintien de la rémunération à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires ayant le caractère de remboursement de frais ou liés à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

Voir aussi Actualité commentée, p. 20.

Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade **Congé annuel** **Durée du travail**

Décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.

(NOR : RDFF1508591D).

J.O., n°122, 29 mai 2015, texte n°48, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Un agent d'une des trois fonctions publiques peut renoncer anonymement et sans contrepartie à des jours d'aménagement

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

Arrêté du 25 février 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1510154A).

J.O., n°102, 2 mai 2015, texte n°81, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général des Bouches-du-Rhône.

Centres de gestion / Conseil d'administration.

Election des membres

CNFPT / Conseil d'administration.

Election des membres

CNFPT / Conseil d'orientation

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

(NOR : RDBF1508743P).

J.O., n°122, 29 mai 2015, pp. 8959-8960.

Ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

(NOR : RDBF1508743R).

J.O., n°122, 29 mai 2015, p. 8960.

Les articles 12 et 13 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont modifiés afin de transférer l'organisation matérielle des élections au sein de leurs conseils d'administration respectifs au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et aux centres de gestion. Il en est de même pour les conseils d'orientation du CNFPT.

CNFPT / Conseil d'administration. Election des membres

CNFPT / Conseils d'orientation

Arrêté du 29 avril 2015 fixant les modalités d'organisation des élections des représentants des départements aux conseils d'orientation placés auprès des délégués interdépartementaux ou régionaux du Centre national de la fonction publique territoriale et fixant les modalités d'organisation des élections des représentants des départements au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB1508848A).

J.O., n°107, 8 mai 2015, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Le vote pour l'élection des représentants des départements aux conseils d'orientation intervient le 24 juin 2015 au plus tard.

Les listes électorales et les listes de candidats font l'objet d'une publicité par affichage dans les préfectures du ressort territorial de la délégation concernée ainsi qu'au siège de la délégation. Le vote pour les élections aux conseils d'orientation a lieu par correspondance, les instruments de vote sont adressés aux électeurs le 8 juin 2015 au plus tard et la date de clôture du scrutin est fixée au 24 juin 2015.

La date de clôture du scrutin pour l'élection des représentants des départements au conseil d'administration du CNFPT est fixée au 6 octobre 2015 au plus tard et les instruments de vote sont envoyés aux électeurs au plus tard le 15 septembre 2015.

CSFPT / Composition

Arrêté du 10 avril 2015 modifiant l'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 : INTB 1508289A).

J.O., n°111, 14 mai 2015, texte n°71, (version électronique exclusivement).- 1 p.

CSFPT / Election

Arrêté du 29 avril 2015 fixant la date et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentants des départements au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB1508756A).

J.O., n°107, 8 mai 2015, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Le vote pour l'élection au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale intervient au plus tard le 9 juillet 2015. La liste électorale du collège des représentants des départements doit faire l'objet d'une publicité par voie d'affichage dans les préfectures et sous-préfectures le 22 mai 2015 au plus tard. Les listes de candidats sont adressées aux préfectures par le ministère de l'intérieur au plus tard le 12 juin 2015 et font l'objet d'une publicité par voie d'affichage. Le vote s'effectue par correspondance auprès de la commission nationale de recensement et de dépouillement des votes. Celle-ci proclamera les résultats dès l'achèvement des opérations de dépouillement des bulletins de vote qui se dérouleront le 10 juillet 2015.

Comité médical

Décret n°2015-504 du 4 mai 2015 modifiant le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime de congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

(NOR : INTB1427318D).

J.O., n°105, 6 mai 2015, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Pour les collectivités affiliées à un centre interdépartemental de gestion, les préfets constituent conjointement un comité médical interdépartemental dont le siège est situé au centre interdépartemental de gestion.

Chaque comité comprend deux praticiens de médecine générale et un médecin spécialiste de l'affection dont est atteint le fonctionnaire. Les membres des comités sont nommés par les

préfets pour une durée de trois ans renouvelable.
Les modalités de cessation de fonction des médecins et de prise en charge des honoraires et autres frais médicaux sont également fixées.
Un arrêté fixe les tarifs d'honoraires des médecins agréés et les conditions de rémunération et d'indemnisation des membres des comités.

Droit à la protection de la santé

Hygiène et sécurité

Instruction interministérielle n°DGS/DUS/DGOS/DGCS/DGT/ DGSCGC/2015/166 du 12 mai 2015 relative au plan national canicule 2015.

(NOR : AFSP1511520J).

Site internet Légifrance.circulaires.gouv.fr, mai 2015.- 4p.

Annexe (38 p).

Cette instruction fixe les modalités de mise en œuvre du plan national canicule 2015 et détaille les quatre niveaux d'alerte et leurs conséquences. Sont publiées en annexe 13 Fiches Mesures, dont la Fiche n° 5 qui prévoit des dispositions spécifiques pour les travailleurs au regard des obligations des employeurs prévues par les articles L. 4121-1 et suivants et R. 4121-1 et suivants du code du travail relatives à la sécurité et à la santé.

Filière police municipale

Police du maire

Sécurité

Décret n°2015-496 du 29 avril 2015 autorisant les agents de police municipale à utiliser à titre expérimental des revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum.

(NOR : INTD1505618D).

J.O., n°102, 2 mai 2015, p. 7575.

Sur demande des communes, les agents de police municipale peuvent être autorisés, dans le cadre d'une expérimentation de cinq années, à porter un revolver chambré pour le calibre 357 magnum.

Cette expérimentation fait l'objet d'un bilan annuel transmis par les communes au préfet.

Fonction publique

Mesures pour l'emploi / Apprentissage

Recrutement

Circulaire n° 5788-SG du 12 mai 2015 relative à l'apprentissage dans la fonction publique de l'État : mobilisation pour la rentrée 2015.

Cette circulaire émanant des services du Premier Ministre, en date du 12 mai 2015 et adressée aux préfets de région et aux recteurs rappelle les objectifs définis lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et des assises de l'apprentissage du 19 septembre 2014 en matière d'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat. Celle-ci doit accueillir

4 000 apprentis dès septembre 2015 et 6 000 supplémentaires en septembre 2016.

Il est demandé aux préfets de région et aux recteurs de coordonner la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat en région, en mettant en phase l'offre de contrats d'apprentissage et l'offre de formation (publique et privée), en faisant connaître cette offre et en assurant le suivi du déroulement de cette opération.

Hygiène et sécurité

Fonction publique de l'Etat

Décret n°2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical postprofessionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

(NOR : RDFF1500277D).

J.O., n°118, 23 mai 2015, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Ce décret fixe les principes du droit à un suivi médical postprofessionnel à titre préventif, ouvert au vu d'une fiche d'exposition pour les agents de la fonction publique de l'Etat et ouvriers d'Etat exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction. Ce décret est pris en application du décret n° 2009-1546 du 11 décembre 2009 et prévoit un droit à l'information des agents, la procédure à respecter pour bénéficier de ce droit et les conditions de prise en charge des frais par l'administration ou l'établissement employeur. Enfin, il abroge le décret n° 2009-1547 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical postprofessionnel des agents de l'Etat exposés à l'amiante.

Ministère / De la fonction publique

Arrêté du 4 mai 2015 modifiant l'arrêté du 10 avril 2012 relatif à l'organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

(NOR : RDFF1509552A).

J.O., n°105, 6 mai 2015, pp. 7775-7777.

Certaines dispositions de l'arrêté du 10 avril 2012 sont modifiées, le département chargé du suivi du programme SIRH-paye devant, notamment, participer à la définition des normes de déclarations sociales et au suivi de leur mise en œuvre (art. 3). Le bureau de l'animation interministérielle et de l'évaluation des politiques de ressources humaines et de l'égalité professionnelle devient le bureau de la modernisation des politiques de ressources humaines et de l'animation interministérielle et territoriale et a pour mission, entre autres, de proposer aux employeurs publics des méthodes et des outils pour développer la qualité de vie au travail, la gestion prévisionnelle des ressources humaines, la mobilité et la gestion personnalisée des parcours professionnels (art. 5).

Aux missions qui incombent à la sous-direction des statuts et de l'encadrement supérieur est ajoutée la coordination des règles relatives à la déontologie (art. 8), à celles du bureau du statut général et du dialogue social, le pilotage et l'organisation des élections professionnelles ainsi que le secrétariat de la

commission de déontologie compétente pour les trois fonctions publiques (art. 9).

Le bureau de l'encadrement supérieur est chargé, quant à lui, d'instruire les projets de réforme statutaire ou indiciaire concernant les cadres d'emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale et d'assurer le suivi du dispositif de nominations équilibrées (art. 9).

Service militaire ou national et volontariat civil

Décret n°2015-581 du 27 mai 2015 relatif au volontariat associatif.

(NOR : VJSC1511407D).

J.O., n°122, 29 mai 2015, p. 8961.

Ce décret substitue, dans la partie réglementaire du code du service national, le volontariat associatif au volontariat de service civique, en application de l'article 64 de la loi

n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Véhicule administratif

Décret n°2015-514 du 7 mai 2015 relatif à la détention et au port du gilet de haute visibilité.

(NOR : INTS1423537D).

J.O., n°108, 10 mai 2015, pp. 8050-8051.

Arrêté du 7 mai 2015 modifiant l'arrêt du 29 septembre 2008 relatif au gilet de haute visibilité.

(NOR : INTS1423538A).

J.O., n°108, 10 mai 2015, p. 8051.

L'obligation de détenir un gilet de haute visibilité est étendue aux conducteurs d'un véhicule à moteur à deux ou trois roues ou d'un quadricycle à moteur non carrossé.

OUVERTURE DE CONCOURS

CATÉGORIE A

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

• Administrateur

Arrêté du 23 avril 2015 fixant le nombre de postes ouverts aux concours (un concours externe, un concours interne et un troisième concours) pour le recrutement des administrateurs territoriaux (session 2015).

(NOR : RDFF1500006A).

J.O., n°116, 21 mai 2015, texte n°20, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux (session 2015) est de 55, répartis comme suit :

- concours externe : 27 postes ;
- concours interne : 24 postes ;
- troisième concours : 4 postes.

CATÉGORIE A

POLICE MUNICIPALE

• Directeur de police municipale

Arrêté du 4 mai 2015 modifiant l'arrêt du 10 mars 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 de concours externe et interne sur épreuves de directeur de police municipale par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.

(NOR : INTB1511042A).

J.O., n°110, 13 mai 2015, texte n°23 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 10 mars 2015 est modifié en ce qui concerne le nombre de postes ouverts, soit 34 (au lieu de 21) dont 14 au titre du concours externe et 20 au titre du concours interne.

CATÉGORIE A

FILIÈRE TECHNIQUE

• Ingénieur

Arrêté du 17 avril 2015 portant ouverture de concours (un concours externe et un concours interne) pour le recrutement d'ingénieurs en chef territoriaux (session 2015).

(NOR : RDFF1500005A).

J.O., n°111, 14 mai 2015, texte n°43 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le CNFPT organise deux concours pour le recrutement d'ingénieurs en chefs territoriaux, un concours externe et un concours interne. Les épreuves écrites de ces concours auront lieu à Paris, Bordeaux, Lyon, Rennes, Strasbourg, Fort-de-France et Saint-Denis de la Réunion le 15 décembre 2015 pour le concours externe et les 15 et 16 décembre 2015 pour le concours interne. Les épreuves orales d'admission se dérouleront à compter du lundi 7 mars 2016. Le nombre de postes ouverts est de trente dont 18 au titre du concours externe et 12 au titre du concours interne.

Les inscriptions auront lieu du 31 août au 25 septembre 2015 et les dossiers devront être déposés au plus tard le 2 octobre 2015.

CATÉGORIE B

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

• **Assistant socio-éducatif**

Arrêté du 5 mai 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours externe pour l'accès au grade d'assistant territorial socio-éducatif par le centre de gestion du Loiret.

(NOR : INTB1510921A).

J.O., n°109, 12 mai 2015, texte n°28, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir au est fixé à 44 dont 24 pour la spécialité « assistant de service social », 10 pour la spécialité « éducateur spécialisé » et 10 pour la spécialité « conseiller en économie sociale et familiale ».

Les dossiers pourront être retirés du 2 juin au 8 juillet 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 16 juillet 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 1^{er} octobre 2015.

Arrêté du 5 mai 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours externe sur titres avec épreuves d'accès au grade d'assistant socio-éducatif territorial, spécialités « assistant de service social » et « éducateur spécialisé », par le centre de gestion de la Corse-du-Sud.

(NOR : INTB1511027A).

J.O., n°107, 8 mai 2015, texte n°26, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir au est fixé à 7 au titre de la spécialité « assistant de service social » et à 3 au titre de la spécialité « éducateur spécialisé ».

Les dossiers pourront être retirés du 2 juin au 8 juillet 2015, la date limite de leur dépôt est fixée au 16 juillet 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera à partir du 1^{er} octobre 2015.

Arrêté du 14 avril 2015 portant ouverture d'un concours sur titres avec épreuves en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude au grade d'assistant socio-éducatif territorial, dans deux spécialités ouvertes, à savoir les assistants de service social et les éducateurs spécialisés, par le département de la Haute-Corse.

(NOR : INTB1510258A).

J.O., n°104, 5 mai 2015, texte n°11, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir au est fixé à 13, dont 8 au titre de la spécialité « assistant de service social » et 5 au titre de la spécialité « éducateur spécialisé ».

Les dossiers pourront être retirés du 8 juin au 15 juillet 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 15 juillet 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 6 octobre 2015 et l'épreuve orale d'admission à partir du 19 novembre 2015.

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.

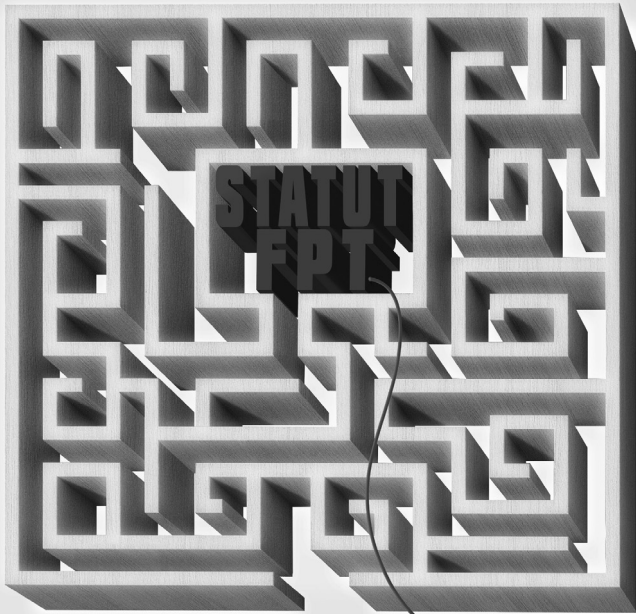
Délégation de service public

Question écrite n°51487 du 11 mars 2014 de M^{me} Marie-Jo Zimmermann à M. le ministre de l'intérieur.

J.O. A.N. (Q), n°14, 7 avril 2015, pp. 2711-2712.

L'article L. 2221-10 du code général des collectivités territoriales prévoit que le directeur des régies municipales dotées de la

personnalité morale et financière est désigné par délibération du conseil municipal sur proposition du maire. L'organe délibérant fixe le niveau de rémunération correspondant qui relève des règles applicables aux agents non titulaires de droit public. ■



**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

CIG petite couronne 

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

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

Conseil d'Etat, 27 avril 2015, Commune de Roissy-en-Brie, req. n°374541.

Aucune disposition ne rend applicables aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale les dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale instituant une présomption d'origine professionnelle pour toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans des conditions mentionnées à ce tableau.

Accidents de service et maladies professionnelles Commission de réforme

Conseil d'Etat, 27 mars 2015, Commune de Bègles, req. n°362407.

Les frais et honoraires médicaux directement entraînés par un accident de service doivent être pris en charge au titre de celui-ci, y compris s'ils sont exposés postérieurement à la date de consolidation.

Lorsque la commission de réforme apprécie la date de consolidation de la blessure ou de l'état de santé, elle se borne à émettre un avis qui vient éclairer la décision de l'autorité administrative dont relève l'agent.

Allocations d'assurance chômage Aide à la création et à la reprise d'entreprise

Conseil d'Etat, 15 avril 2015, Hôpitaux universitaires de Strasbourg, req. n°378893.

Les agents des collectivités assurant la charge et la gestion de l'allocation d'assurance chômage ont droit à cette dernière mais ne peuvent pas prétendre au bénéfice des autres aides créées par les accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, telles que l'aide à la reprise et à la création d'entreprise.

Assistant maternel / Rémunération

Conseil d'Etat, 20 mars 2015, Département des Hauts-de-Seine, req. n°371766.

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.

Cadre d'emplois / Catégorie B

Cadre d'emplois / Catégorie C

Éléments constitutifs de la carrière / Distinction du grade et de l'emploi

Cour administrative d'appel de Marseille, 10 février 2015, M^{me} B.-E., req. n°13MA00741.

Le fait pour l'administration d'affecter un fonctionnaire, pour une longue période et sans que l'intérêt du service soit justifié, sur un ou plusieurs emplois d'un niveau supérieur à ceux que son grade lui donne vocation à occuper, constitue une faute susceptible d'engager sa responsabilité.

Pour autant, n'est pas établi le préjudice allégué par un agent qui avait lui-même demandé à être affecté sur des emplois de catégorie supérieure dans lesquels il s'épanouissait, et qui avait ainsi accepté en toute connaissance de cause le risque de subir un décalage entre son niveau de responsabilité et celui de sa rémunération statutaire.

Congé de longue maladie

Congé de longue durée

Comité médical

Conseil d'Etat, 12 mai 2015, Commune de Bassan, req. n°360662.

Lorsque le comité médical déclare qu'un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée est apte à reprendre ses fonctions sous conditions d'adaptation de son poste à son état physique, il appartient à l'autorité territoriale de rechercher si un poste ainsi adapté peut être proposé à l'agent. Dans le cas contraire, le congé de maladie se poursuit ou est renouvelé jusqu'à épuisement des droits ou jusqu'à ce que l'incapacité définitive soit déclarée.

Durée du travail

Conseil d'Etat, 20 mars 2015, Syndicat autonome FA/FPT du conseil général des Yvelines, req. n°371752.

L'article 8 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 ne permet pas de transposer aux agents de la FPT les régimes d'équivalence institués en matière de durée du travail, pour les agents de l'Etat, en application de l'article 8 du décret n°2000-815 du 25 août 2000. Seul un décret propre à la fonction publique territoriale peut déterminer un régime des horaires d'équivalence.

Entretien professionnel

Conseil d'Etat, 6 mai 2015, M. A., req. n°386907.

Un agent peut contester le compte rendu de son entretien professionnel directement devant la juridiction administrative sans avoir au préalable demandé sa révision à l'autorité hiérarchique puis, le cas échéant, saisi la commission administrative paritaire.

Non discrimination

Contentieux administratif / Recours

Conseil d'Etat, 15 avril 2015, Pôle emploi, req. n°373893.

Une mesure qui ne porte atteinte ni aux perspectives de carrière ni à la rémunération d'un agent, mais qui traduit une discrimination, peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. En revanche, en l'absence de discrimination, une telle mesure a le caractère d'une simple mesure d'ordre intérieur, qui est insusceptible de recours.

Voir aussi Actualité commentée, p. 24.

Retraite / Liquidation de la pension

Acte administratif

Conseil d'Etat, 15 avril 2015, Caisse des dépôts et consignations, req. n°375123.

Pour le calcul d'une pension, doivent être prises en compte les décisions individuelles même illégales relatives à la carrière de l'agent, dès lors que ces décisions ne sont pas inexistantes ou qu'elles n'ont pas été rapportées par leur auteur ou annulées par le juge.

Sanctions disciplinaires

Sanctions du troisième groupe / Exclusion temporaire

Congé de maladie ordinaire

Cour administrative d'appel de Nantes, 17 février 2015, M. D., req. n°13NT02861.

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie d'un fonctionnaire sont distinctes et indépendantes. En conséquence, l'incapacité temporaire et médicalement constatée ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire.

Cependant, la sanction disciplinaire ne peut avoir de conséquences sur sa situation de bénéficiaire d'un congé de maladie aussi longtemps que la condition d'incapacité physique est remplie et ne peut dès lors être légalement exécutée que postérieurement à l'expiration du congé. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

Accidents de service et maladies professionnelles Indemnisation

Accident de service et réparation du préjudice corporel.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°18, 5 mai 2015, pp. 32-33.

Après la publication de l'arrêt du 14 novembre 2014, M^{me} A., req. n°357999, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que la circonstance qu'un fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ne remplit pas les conditions exigées pour l'obtention d'une rente ou d'une allocation temporaire d'invalidité fait obstacle à ce qu'il prétende à une indemnité réparant des pertes de revenus ou une incidence professionnelle, ne saurait le priver de la possibilité d'obtenir de la collectivité la réparation de préjudices d'une autre nature, dès lors qu'ils sont directement liés à l'accident ou à la maladie, une note revient sur l'abandon par la jurisprudence du « forfait de pension » et sur les préjudices ouvrant droit pour le Conseil d'Etat à réparation.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

La faute personnelle et la protection fonctionnelle des agents poursuivis pénalement.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°17, 27 avril 2015, pp. 34-37.

Cette chronique commente l'arrêt du 11 février 2015, Ministre de la justice c/ M. A., req. n°372359 par lequel le Conseil d'Etat a jugé que la faute d'un agent public qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une particulière gravité, doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à cet agent, alors même que, commise à l'occasion de l'exercice des fonctions, elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service.

L'auteur revient sur l'extension progressive de la protection fonctionnelle aux agents non titulaires, aux élus locaux et aux poursuites pénales, sur la situation particulière des magistrats et sur le critère de la faute personnelle et du lien avec le service.

Décentralisation

Etablissement public de coopération intercommunale (EPCI)

Accidents de service et maladies professionnelles Congé de maladie

Reclassement pour inaptitude physique

Transferts de personnels aux EPCI : *dura lex sed lex...*

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°12, 23 mars 2015, pp. 30-33.

Dans un arrêt 10 octobre 2014, Commune de Creil, req. n°369533, le Conseil d'Etat apporte une précision notable sur le transfert des agents d'une commune à un EPCI en indiquant qu'un agent en congé de maladie à cette date doit être transféré en l'état, l'agent étant en position d'activité. Il remplit en effet les conditions d'exercice des fonctions telles que définies par l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales combinées à celles de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. L'établissement devra donc prendre en charge les conséquences financières liées à l'accident de service dont a été victime l'agent concerné.

Voir aussi les *IAJ* n°5 de mai 2015, p. 12. ■

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.

Accidents de service et maladies professionnelles

Burn out : Rebsamen fait un petit geste.

Les Echos, 29 et 30 mai 2015, p. 3.

Les amendements au projet de loi sur la modernisation du dialogue social prévoyant l'inscription du burn out au tableau des maladies professionnelles ont été rejetés par la commission des finances de l'Assemblée nationale.

Un amendement prévoyant, pour les cas les plus graves, une reconnaissance par les CRRMP (comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles), devrait être adopté.

Accomplissement du service national et des activités dans une réserve

Service de sécurité nationale et dispositif de réserve de sécurité nationale. Compte-rendu du Conseil des ministres du 6 mai 2015.

Portail du Gouvernement, mai 2015.- 1 p.

Un décret, pris en application de la loi du 28 juillet 2011, permet, en cas de crise majeure, de convoquer les réservistes dans des délais plus brefs et pour une période d'activité plus longue que ceux en vigueur habituellement.

Il substitue le service de sécurité nationale au service de défense dans les textes, détermine la durée maximale d'activité des réservistes et les modalités de leur convocation et met en cohérence leur situation à l'égard de leur employeur.

Acte administratif

Administration / Relations avec les administrés

Actualité de l'acte administratif unilatéral.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°14, 27 avril 2015, pp. 792-815.

Le premier article de ce dossier est consacré aux mesures d'ordre intérieur, dont la légalité ne peut être contestée ni directement, ni indirectement devant le juge.

Si, au départ, le juge a qualifié de mesure d'ordre intérieur diverses décisions, notamment dans la gestion des fonctionnaires, il a dégagé certains principes dans les rapports qu'entretient l'administration avec ses agents, avec les élèves et les étudiants, avec les militaires et avec les détenus.

L'auteur remarque que malgré des efforts de rationalisation cette notion demeure incertaine et difficile à circonscrire et plaide pour sa réévaluation.

Deux autres articles sont consacrés aux actes de gouvernement et aux directives.

Le dernier article étudie l'opportunité et la possibilité de donner une définition de la décision administrative dans le futur code des relations entre le public et l'administration.

Centres de gestion CNFPT

Le CNFPT et les CDG organiseront eux-mêmes les élections pour leurs organes délibérants.

Localtis.info, 28 mai 2015.- 2 p.

Marylise Lebranchu a présenté le 27 mai dernier en conseil des ministres une ordonnance transférant 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. Cette ordonnance était prévue par l'article 15 de la loi 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. Le prochain renouvellement général des représentants des personnels interviendra en 2018.

Collectivité territoriale Décentralisation

L'évolution de l'organisation régionale de l'Etat consécutive à la nouvelle délimitation des régions (Rapport n° 15018-14102-01).

Les bonnes feuilles de l'IGA, n° 2015-8, avril 2015.- 4 p.

Au 1er janvier 2016, l'administration régionale de l'Etat devra correspondre aux nouvelles régions définies par la loi du 16 janvier 2015. Le Premier ministre a mandaté une mission inter-inspections chargée de définir les grandes lignes de cette nouvelle organisation et de déterminer la méthode de conduite de la réforme susceptible d'entraîner une mobilité fonctionnelle ou géographique pour près de 10 700 agents. Le rapport de

cette mission qui vient d'être publié définit les principes directeurs de la future organisation régionale de l'Etat, les principes managériaux et les modalités de conduite et d'accompagnement de la réforme. Les recommandations préconisées sont les suivantes :

- la localisation des chefs de service régionaux et de leurs états-majors au chef lieu de région, près du préfet de région,
- le refus d'un niveau administratif supplémentaire,
- une multilocalisation maîtrisée,
- le développement de l'interdépartementalité.

Les auteurs de ce rapport insistent sur la nécessaire mise en place d'une nouvelle approche institutionnelle et managériale de la gestion des territoires, facteur clé du succès de la réforme territoriale en œuvre.

Congés de maladie

Trois jours de carence pour les fonctionnaires : le Sénat récidive.

Localtis.info, 11 mai 2015.- 1 p.

Dans le cadre de l'examen du projet de loi sur la modernisation de l'économie, le Sénat vient de voter un amendement instaurant trois jours de carence en cas d'arrêt des fonctionnaires pour maladie.

Le vote solennel sur le projet de loi a été repoussé au 12 mai.

Droit de grève

La distinction entre la réquisition de grévistes par une autorité de police et par un chef de service.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°18, 5 mai 2015, pp. 34-39.

La réquisition de grévistes peut être effectuée soit en qualité d'autorité de police administrative, soit en qualité de chef de service. Ces deux cas de figure répondent à des régimes juridiques distincts. Dans le premier cas, elle vise à la préservation de l'ordre public, dans le second elle relève du rapport hiérarchique d'organisation du service. La nature des actes juridiques de réquisition, l'indemnisation des personnes, les sanctions et la motivation de l'acte diffèrent, l'ordre public étant le seul motif légitime pour l'autorité de police alors qu'il n'en est qu'un parmi d'autres pour le chef de service.

Des exemples pouvant conduire aux deux types de réquisition sont donnés.

Droit pénal

Discipline

Accès aux documents administratifs

L'information des administrations sur les procédures pénales concernant leur personnel.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°18, 5 mai 2015, pp. 3-4.

L'auteur de cet article expose, dans un premier temps, l'intérêt que peut avoir un employeur public à connaître les procédures pénales diligentées à l'encontre de ses agents, puis les précisions

apportées par la circulaire du 11 mars 2015 du ministère de la justice quant à la communication d'informations par le parquet, et rappelle les autres voies dont peut disposer l'administration pour obtenir ces informations.

Filière médico-sociale Secret professionnel

Les travailleurs sociaux s'inquiètent du projet de loi sur le renseignement.

Localtis.info, 7 mai 2013.- 1 p. + 3 p.

L'association nationale des assistants de service social (ANAS) s'inquiète des conséquences que pourrait avoir le projet de loi relatif au renseignement sur le secret professionnel des travailleurs sociaux.

Elle demande l'extension à l'ensemble des professions soumises au secret professionnel des amendements n°386 et 410 qui permettent de déroger aux techniques de renseignement pour les magistrats, les journalistes, les avocats ou les parlementaires.

Le communiqué de l'Anas du 4 mai 2015 figure en lien.

Finances locales Décentralisation

Refonte de la DGF : l'hypothèse d'un « grand soir » s'éloigne.

Localtis.info, 21 mai 2015.- 2 p.

La refonte de la dotation globale de fonctionnement (DGF) pourrait finalement se traduire par de menues mesures dans le projet de loi de finances pour 2016. C'est en effet le scénario qui semble se dessiner après une réunion du groupe de travail du Comité des finances locales, le 19 mai dernier. Pourtant, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) n'a pas évoqué, lors de cette réunion, la DGF « locale » rejetée par une majorité d'élus locaux parce que faisant une part belle, selon eux, à l'intercommunalité au détriment des communes.

Plusieurs autres difficultés font obstacle à la mise en œuvre, dès 2016, de cette refonte de la DGF, notamment la réforme territoriale et la position de l'Association des maires de France qui conditionne l'engagement de la réforme à une renégociation du montant de la baisse. De plus, le calendrier très serré, fixé au Comité des finances locales, ne simplifie pas la mise en œuvre de la réforme. Toutefois, plusieurs pistes ont été évoquées lors de la réunion du 19 mai dernier, parmi lesquelles la dotation universelle de fonctionnement, les dotations pour charges (de centralité et de ruralité), et la dotation de transition. Le groupe de travail consacré à la réforme de la DGF devrait se réunir à quatre reprises d'ici début juillet 2015.

Finances locales

Fonction publique territoriale

Pour faire des économies, les mairies commenceraient à réduire leurs effectifs.

Les Echos, 1^{er} juin 2015, p. 2.

Dossier de presse. Conférence de presse, vendredi 29 mai 2015 à 9h00.

Site internet de l'AMF, mai 2015.- 26 p.

Un groupe de travail technique mis en place par le Premier ministre et le bureau exécutif de l'AMF (Association des maires de France) a dressé un état des lieux des finances locales pour l'année 2014 et formule des propositions pour soutenir l'investissement public local.

Dans la fiche 2 du dossier de presse l'AMF donne les résultats d'une enquête effectuée auprès de 601 collectivités du bloc communal. Cette enquête montre une augmentation des dépenses de personnel de 2 % due à la réforme des rythmes scolaires, à l'augmentation des cotisations pour la retraite, à la revalorisation des catégories C et à la suppression du jour de carence.

Les mesures prises par les collectivités sont : le non remplacement des agents, les suppressions de postes, la baisse de l'enveloppe des avancements et promotions, la maîtrise du régime indemnitaire, la lutte contre l'absentéisme, la réduction des heures supplémentaires et la diminution du recours à des agents non permanents.

Les collectivités souhaitent des assouplissements des règles de la fonction publique territoriale en matière d'avancement, de congés de maladie, de recrutement avec, notamment, la création d'un statut pour le personnel d'animation ponctuelle, de suppression de postes et d'évolution des rémunérations.

Fonction publique

Droits et obligations

Droits et obligations des fonctionnaires : Marylise Lebranchu remanie son projet de loi.

Liaisons sociales, 19 mai 2015, pp. 2-3.

Le Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) a examiné les 13 et 18 mai derniers une nouvelle version allégée du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Ce nouvel avant-projet de loi qui sera présenté en Conseil des ministres le 17 juin prochain, réaffirme les valeurs fondamentales de la Fonction publique parmi lesquelles figure le principe de laïcité, et auxquelles vient s'ajouter l'intégrité. Toute nomination en qualité de fonctionnaire serait subordonnée à un engagement de respect des valeurs et obligations de la Fonction publique. Il est, par ailleurs, prévu de désigner au sein des administrations un « déontologue-référent » chargé d'apporter aux agents tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques. Ce dernier pourrait être saisi par les agents « lanceurs d'alerte ». Les mesures visant à moderniser les règles de mobilité des fonctionnaires ne sont plus dans ce nouveau texte mais seraient définies par ordonnance. Ainsi, le gouvernement serait-il habilité à légiférer pour réduire le nombre de positions statutaires et simplifier le droit de mise à disposition.

Fonction publique

Durée du travail

Recrutement de ressortissants européens

Outre-mer

Le don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1442, 28 avril 2015, pp. 6-8.

Des projets de textes ont été examinés lors de l'assemblée plénière du CCFP (Conseil commun de la fonction publique) le 14 avril dernier. Un projet de décret vise à étendre aux agents publics la possibilité de donner des jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade relevant du même employeur. Ce don est plafonné à 90 jours par an et par enfant. (Publié au J.O. du 29 mai 2015).

Les moyens accordés aux syndicats siégeant au CCFP seront pérennisés, les organisations bénéficiant de davantage de crédit de temps syndical.

Un projet de texte supprime la commission d'accueil des ressortissants de l'Union européenne mais maintient les règles de reconnaissance des services accomplis au sein d'un autre Etat membre.

Le projet de loi sur la modernisation du droit de l'outre-mer comporte des mesures relatives à la fonction publique, notamment, à la mobilité dans les fonctions publiques métropolitaines.

Voir Actualité commentée, p.

Fonction publique

Mesures pour l'emploi / Apprentissage

Communiqué de presse. Remise au Premier ministre du rapport de Jacky Richard « Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique ».

Site Internet du premier ministre, 20 mai 2015.- 2 p. Rapport, avril 2015, 76 p.

Fonction publique : 12 propositions pour sortir l'apprentissage de la marginalité.

Localtis Info, 22 mai 2015.- 1p.

Jacky Richard, Conseiller d'Etat, vient de remettre son rapport intitulé « Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique ». Il s'agit de répondre à l'objectif fixé par le Président de la République de former 500 000 jeunes en apprentissage en 2017. Ce rapport se décline en trois parties distinctes. La première propose une méthode et des mesures destinées à favoriser l'expression de l'offre de formation par apprentissage au sein de la fonction publique et plus particulièrement de la fonction publique de l'Etat et de ses établissements publics administratifs. Une analyse est également faite des particularités spécifiques à la fonction publique territoriale au regard de ses difficultés, de ses attentes et des propositions déjà émises sur le sujet de l'apprentissage. La deuxième partie de ce rapport trace les voies et moyens pour garantir aux apprentis accueillis dans la fonction publique de l'Etat une formation de qualité, en proposant notamment un partenariat avec les Régions, titulaires de la compétence en matière de formation. La plupart des pistes explorées dans

cette seconde partie peuvent s'appliquer à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière. Enfin, la troisième partie définit les conditions d'une meilleure valorisation de l'expérience au sein du secteur privé ou de la fonction publique pour les apprentis. Parmi les questions évoquées, figurent la possibilité de créer une quatrième voie d'accès à la fonction publique, un possible aménagement des concours externes ou encore l'adaptation du « parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat » (PACTE).

Fonction publique

Mesures pour l'emploi / Apprentissage

Recrutement

Plan de mobilisation pour l'apprentissage et la formation des chômeurs.

Liaisons sociales, 19 mai 2015, pp. 1-2.

Apprentissage et formation des chômeurs : Matignon dévoile son plan d'action pour la prochaine rentrée.

ASH, 15 mai 2015, pp. 14-15

Un nouveau plan de mobilisation pour l'apprentissage et la formation des demandeurs d'emploi a été arrêté le 12 mai dernier dans le cadre d'une réunion entre l'Etat, les partenaires sociaux et les régions. Parmi les mesures annoncées dans ce plan, figure notamment, le recrutement dans la Fonction publique de l'Etat et les établissements publics, d'au moins 4 000 apprentis à la rentrée 2015. Une circulaire du Premier ministre a d'ailleurs été diffusée, le 12 mai dernier, afin d'organiser cette opération et de mobiliser les services concernés. L'un des autres axes de ce plan concerne le développement de l'accès des demandeurs d'emploi à la formation.

Gardien

Concession de logement

Logement des gardiens d'HLM : le gouvernement ne rassure toujours pas les offices publics de l'habitat.

Localtis.info, 22 mai 2015.- 1 p.

Les ministres du Logement, de la Fonction publique, de la Ville et la secrétaire d'Etat à la politique de la ville ont signé, le 20 mai dernier, un communiqué de presse commun afin de rassurer les offices publics de l'habitat quant au décret n°2012-752 du 9 mai 2012 qui influe sur les conditions de logement de fonction des gardiens d'immeubles fonctionnaires d'OPH. Le communiqué de presse précise que ce décret « ne remet absolument pas en cause la situation des gardiens d'immeuble. Au contraire, il prend en compte leur situation en la sécurisant et en réaffirmant leur droit à un logement gratuit ». Une instruction devrait être adressée aux OPH prochainement afin de « s'assurer qu'aucune attribution de logement ne soit remise en cause dès lors que les gardiens sont soumis à une obligation de disponibilité ».

Il sera, par ailleurs, rappelé aux OPH qu'ils disposent de la faculté de prévoir la compensation des charges locatives par le biais d'une indemnité sur délibération de leur conseil d'administration. Toutefois, la Fédération des OPH souhaite rencontrer les services de l'Etat, estimant que la compensation

des charges locatives par délibération du conseil d'administration n'est pas satisfaisante, notamment sur un plan purement juridique.

Le gouvernement veut rassurer les gardiens HLM sur la pérennité de leur logement.

Localtis.info, 7 mai 2013.- 2 p. + 2 p. + 1 p.

Le décret n°2012-752 du 9 mai 2012, qui doit entrer en vigueur en septembre prochain, supprime les concessions de logement par utilité de service.

M. Stéphane Peu, président de l'OPH (office public de l'habitat) Plaine commune, a alerté par courrier, donné en lien avec l'article, sur les risques que fait courir ce texte aux gardiens d'immeuble, qui pourraient voir leur logement de fonction supprimé.

Le gouvernement a indiqué au président de la Fédération des offices publics de l'habitat ainsi qu'au vice-président de la Fédération nationale que les gardiens, s'ils sont disponibles à tout moment, garderont leur logement gratuit. Toutefois, s'ils sont soumis à une astreinte de service limitée, ils devront payer une partie du loyer.

La question des avantages accessoires est également posée.

Médecine professionnelle et préventive

Reclassement pour inaptitude physique

Licenciement pour inaptitude physique

Le rapport « Issindou » préconise une réforme profonde du régime de l'aptitude/inaptitude

Liaisons sociales, 27 mai 2015, pp. 1-2.

Le rapport de la mission sur l'aptitude et la médecine du travail remis par M. Issindou sera examiné le 28 mai par le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Ce rapport propose, notamment de limiter le contrôle de l'aptitude aux salariés occupant un poste de sécurité et de retenir le principe de l'inaptitude en une seule visite. La mission préconise la disparition de l'actuelle visite d'embauche qui ferait place à une visite obligatoire d'information et de prévention pour les salariés recrutés depuis au moins trois mois. La visite médicale se ferait tous les cinq ans (sauf pour les postes à risque) et donnerait lieu à une attestation de suivi. Le pouvoir réglementaire devrait revoir la définition des situations nécessitant une surveillance renforcée et la périodicité des visites prévues dans ces cas. La mission propose, par ailleurs, de limiter strictement le contrôle de l'aptitude aux salariés occupant un poste de sécurité, la définition des postes de sécurité devant faire l'objet d'une intervention législative. Le rapport préconise la modification du régime de l'inaptitude, celle-ci ne faisant plus l'objet que d'une seule visite sauf décision contraire du médecin du travail. Une seconde visite aurait alors lieu dans un délai maximum de quinze jours. Le médecin du travail pourrait signaler, dans son avis d'inaptitude, qu'un reclassement serait préjudiciable à la santé du salarié, ce qui dispenserait l'employeur de rechercher un reclassement. Par ailleurs, le refus d'un salarié d'une proposition d'adaptation de son poste ou d'un reclassement justifierait alors un licenciement. Les recours contre les avis d'inaptitude se feraient désormais devant une commission régionale ou une structure collégiale et non plus devant l'inspection du travail.

Non discrimination

Discriminations : les recours collectifs en justice bientôt autorisés ?

Le Monde, 29 mai 2015, p. 7.

La commission des lois de l'Assemblée nationale a adopté, le 27 mai, une proposition de loi autorisant les actions de groupe à l'encontre des discriminations pratiquées par des entreprises et par des personnes publiques.

Une action simplifiée sera également autorisée dans les cas manifestes et documentés.

Non discrimination Recrutement

La mise en œuvre des mesures du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté en matière de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Compte-rendu du Conseil des ministres du 6 mai 2015.

Portail du Gouvernement, mai 2015.- 3 p.

Le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 a arrêté un plan d'actions pour lutter contre les discriminations dans la fonction publique.

Une mission d'évaluation des voies d'accès aux trois fonctions publiques devrait rendre un rapport au printemps 2016. Une nouvelle voie d'accès à la fonction publique devrait être insérée dans le projet de loi relatif à la déontologie. Le dispositif de classe préparatoire à l'accès aux concours de catégorie A devrait être rénové. Les jurys de concours seront ouverts aux personnes extérieures et un comité de sélection devra être mis en place pour les recrutements sans concours en catégorie C.

Primes et indemnités

Décentralisation

Formation

Bilan social

Réforme territoriale : le CSFPT débat des modalités d'une indemnité de mobilité.

Localtis.info, 29 mai 2015.- 1 p.

Lors de la réunion du 27 mai, Le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) s'est prononcé en faveur de deux projets de décrets relatifs à l'attribution d'une indemnité de mobilité lorsque les fonctionnaires territoriaux devront changer d'employeur dans le cadre d'une réorganisation. Le montant de cette indemnité sera fonction de la distance entre la résidence de l'agent et son lieu de travail.

D'autres projets de décrets prévoient le doublement de la durée de formation d'intégration des agents des catégories A et B et le devenir des fonctionnaires de l'Etat en charge des fonds européens.

Deux projets de textes fixent le contenu du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la liste des indicateurs figurant dans le rapport sur l'état de la collectivité.

Retraite

Assistant maternel

La Cnav précise le dispositif du versement pour la retraite à coût réduit.

Liaisons sociales, 4 mai 2015, pp. 1-2.

Une circulaire du 28 avril de la Cnav précise les modalités de rachat de trimestres pour certaines périodes d'études supérieures ou d'années incomplètes. Ce dispositif permet depuis le 11 janvier 2015 à certaines catégories d'assurés dont les assistants maternels de bénéficier d'une réduction du coût des versements. Pour les périodes comprises entre le 1er janvier 1957 et le 31 décembre 1990, ils pourront, sous réserve de produire les justificatifs nécessaires, racheter au maximum douze trimestres.

Stagiaire étudiant

Stagiaires : cotisations dues pour 2015.

Liaisons sociales, 22 mai 2015.- 2 p.

Les cotisations sociales dues pour l'emploi des stagiaires en entreprise et des stagiaires de la formation professionnelle continue sont calculées sur des bases forfaitaires. Présentation des bases applicables depuis le 1er janvier 2015, ainsi que du montant des cotisations restant dues tant pour les stagiaires en entreprise que pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Traitement

Avenir de la fonction publique : les syndicats peu convaincus.

Liaisons sociales, 7 mai 2015, p. 6.

Le ministère de la fonction publique devrait proposer aux organisations syndicales, lors de la réunion du 11 mai, des projets de grilles indiciaires améliorées par rapport à ceux qui ont été examinés le 5 mai.

Le calendrier de la négociation sera allongé, la dernière réunion devant se tenir entre le 10 et le 15 juin 2015.

Traitement et indemnités

Avancement

Avancement de carrière des agents : le gouvernement dévoile ses pistes de réforme.

Localtis.info, 20 mai 2015.- 1 p.

Le ministère en charge de la fonction publique étudie une évolution des conditions d'avancement de la carrière des agents publics. Lors de la réunion technique du 19 mai dernier, deux pistes ont été évoquées : un dispositif d'avancement reposant sur la valeur professionnelle et un second récompensant les agents qui exercent leurs fonctions dans un territoire en manque d'attractivité.

En annexe et à télécharger sur le site de Localtis, sont proposées deux fiches : l'une concerne les pistes de rénovation pour l'avancement de grade, et l'autre la proposition de bonification de reconnaissance de la valeur professionnelle. ■

Votre passeport pour la réussite



Une collection
rédigée par les
organiseurs

Concours de la Fonction Publique Territoriale

Annales corrigées

En vente en librairie et sur
www.ladocumentationfrancaise.fr

CIG petite couronne



La
documentation
Française

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.

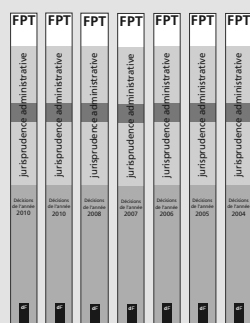
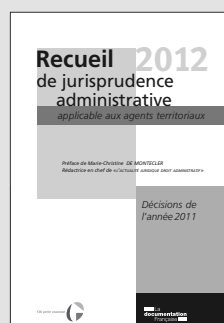
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

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^e - 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

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

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

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

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La documentation Française

tél. 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

Prix : 19,90 €