

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La gestion des pratiques addictives

STATUT AU QUOTIDIEN

Point d'étape sur la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

POINT BREF

Le versement de la GIPA en 2015

● n° 7 - juillet 2015



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

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin CEDEX
tél : 01 56 96 80 80
info@cig929394.fr
www.cig929394.fr

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

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

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

Statut commenté : Benoit Larivière, 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 gestion des pratiques addictives

STATUT AU QUOTIDIEN

16 Point d'étape sur la mise en œuvre
du nouveau régime indemnitaire

POINT BREF

24 Le versement de la GIPA en 2015

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

29 Textes

37 Documents parlementaires

38 Jurisprudence

41 Chronique de jurisprudence

43 Presse et livres

La gestion des pratiques addictives

Qu'elle soit ponctuelle ou qu'elle relève d'une addiction, la consommation d'alcool ou d'autres substances psychoactives dans le cadre du travail place les collectivités face à toute une série de questions juridiques.

Saisi par la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT) (1) sur les possibilités de dépistage des drogues en milieu de travail, le Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé (CCNE) a notamment rappelé, dans un avis du 19 mai 2011 (2), que l'alcool est impliqué dans 10 à 20 % des accidents du travail déclarés et dans 34 % des accidents mortels de la circulation. Le comité fait par ailleurs état d'un développement de la consommation de drogue dans le contexte professionnel : environ 10 % des salariés consomment

raient régulièrement ou occasionnellement de tels produits et notamment, en premier lieu et très majoritairement, du cannabis.

Les pratiques addictives, qui concernent également, au-delà de l'alcool et de la drogue dont il sera question dans ce dossier, d'autres produits tels que les médicaments et le tabac, s'inscrivent parfois dans la problématique des risques psycho-sociaux, dont elles peuvent relever.

Au-delà de cette problématique, la consommation d'alcool ou d'autres substances psychoactives dans le cadre du travail, qu'elle soit ponctuelle ou qu'elle relève d'une addiction, peut avoir de multiples conséquences pour l'agent (non respect des règles de sécurité, difficultés relationnelles, altération de la qualité du travail, manque d'assiduité, congés de maladie...).

Elle se situe donc à la croisée de questions liées notamment à la sécurité, à la prévention, à l'indisponibilité physique, au disciplinaire et à l'aptitude professionnelle, et fait appel à des dispositions

(1) Devenue depuis la « Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives » (MILDECA).

(2) CCNE, avis n°114, 19 mai 2011, relatif à l'usage de l'alcool, des drogues et à la toxicomanie en milieu de travail.

d'ordre statutaire comme à la jurisprudence ou aux règles de droit commun issues en particulier du code du travail, du code pénal ou du code de la santé publique.

Après avoir rappelé le cadre législatif et réglementaire en vigueur, le présent dossier expose les moyens de prévention et de gestion de l'indisponibilité physi-

que, les moyens de contrôle et enfin la question de la responsabilité de l'agent dans le cadre des pratiques addictives.

■ Le cadre législatif et réglementaire

Les obligations de l'employeur

Obligations générales en matière de sécurité et de protection de la santé

L'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 (3) pose l'obligation, pour l'administration, d'offrir aux fonctionnaires des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique durant le travail. Ce même droit est reconnu aux agents non titulaires, par renvoi de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 (4) à ce dispositif.

Le principe est traduit, au niveau réglementaire, à l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (5), aux termes duquel « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

Pour assurer sa mise en œuvre, l'article 108-1 de cette dernière loi rend applicables aux agents territoriaux les règles générales relatives à l'hygiène et à la sécurité fixées par les livres I^{er} à V de la quatrième partie du code du travail, et les décrets pris pour leur application, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le décret n°85-603 du 10 juin 1985.

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

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

(5) Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Dans ce cadre, l'article L. 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ces mesures doivent concerner tous les risques auxquels peuvent être soumis les travailleurs, parmi lesquels la consommation d'alcool et d'autres substances psycho-actives.

Cette obligation s'applique de manière générale aux personnels encadrants qui, à défaut d'intervention en cas de danger encouru par un agent, peuvent engager leur responsabilité.

En parallèle, chaque travailleur a l'obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité et doit veiller à ne pas mettre en danger, notamment, les autres membres du personnel.

Ce principe résulte des dispositions de l'article L. 4122-1 du même code selon lesquelles « conformément aux instruc-

tions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses responsabilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des personnes concernées par ses actes ou omissions au travail ».

Entrée et séjour de personnes en état d'ivresse sur les lieux de travail

En application de l'article R. 4228-21 du code du travail, l'employeur ne peut laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse dans les lieux de travail.

Cette interdiction vise notamment à empêcher qu'un travailleur sous l'emprise d'un état alcoolique provoque des troubles dans les services ou génère une

Article R. 4228-21 du code du travail

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Article L. 4121-1 du code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

situation dangereuse pour lui-même et les autres agents, voire pour les usagers.

L'autorité territoriale et le personnel encadrant doivent faire respecter cette interdiction. En cas d'accident ayant un lien avec l'état d'ivresse d'un agent, leur responsabilité peut en effet se trouver engagée, d'autant plus que cette interdiction se conjugue avec les obligations générales de sécurité et de protection.

Ainsi, à titre d'exemple :

- Dans une espèce relative à un agent de maîtrise, responsable d'une équipe de six agents, qui avait accepté l'organisation d'un repas sur le lieu de travail, au cours duquel une quantité excessive d'alcool avait été consommée dans des conditions telles que l'un des agents est décédé des suites d'un coma éthylique, le juge a considéré qu'eu égard à l'extrême gravité des faits la révocation de l'intéressé était justifiée, nonobstant la circonstance que la hiérarchie aurait toléré des manifestations conviviales entre les agents du service (6).

- Le juge judiciaire a pu reconnaître le chef de non assistance à personne en danger à l'encontre d'un cadre d'une entreprise et d'un gardien ayant laissé un collègue, alors qu'il était en état d'ébriété manifeste, reprendre le volant pour rentrer à son domicile après un repas de fin d'année, celui-ci se tuant peu après être sorti de l'entreprise (7).

Au plan pénal, la responsabilité de l'autorité territoriale et plus largement de la hiérarchie peut ainsi être engagée eu égard aux manquements aux obligations de sécurité et de protection. L'article 121-3 du code pénal prévoit les conditions dans lesquelles la responsabilité pénale peut être engagée.

Dans une espèce relative à un salarié en état d'ivresse ayant fait une chute mortelle alors qu'il travaillait sur le toit d'un immeuble sans dispositif de protection, la Cour de cassation a jugé que la faute de la victime, en l'occurrence son état d'alcoolisation, ne faisait pas disparaître la faute de l'employeur qui a l'obligation d'interdire l'accès du chantier à un travailleur en état d'ivresse (8).

Cour administrative d'appel de Douai, 2 mars 2004, req. n° 01DA00280 (extraits)

« Considérant que M. X, agent de maîtrise à la commune d'..., responsable d'une équipe de six agents, a participé le 26 novembre 1999 à un repas organisé sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, comportant une consommation importante de boissons alcoolisées ; que l'un des agents placés sous sa responsabilité est décédé, à la suite de ce repas, victime d'un coma éthylique ; (...)

Considérant, en troisième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier, que M. X, qui ne conteste pas avoir eu la responsabilité d'une équipe de six agents, non seulement ne s'est pas opposé à l'organisation du repas

mais a, lui-même, consommé de manière excessive des boissons alcoolisées et laissé ses collaborateurs en consommer dans des conditions telles que l'un d'eux est décédé des suites d'un coma éthylique ; que ces faits constituent des fautes d'une extrême gravité ; que ni la circonstance que les supérieurs hiérarchiques auraient toléré des manifestations conviviales entre les agents du service, ni celle que M. X n'aurait fait l'objet d'aucun reproche de leur part avant ces événements ne sont de nature à établir que la décision en date du 9 février 2000 par laquelle le maire a prononcé sa révocation serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation ».

Mise à disposition de boissons

Au titre de ses obligations, l'employeur doit mettre à la disposition des personnels de l'eau potable et fraîche pour la boisson, ainsi que le prévoit l'article R. 4225-2 du code du travail.

Il doit également le faire dans le local de restauration qu'il est tenu de mettre à disposition à partir d'un certain effectif (9).

En outre, si les conditions de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, il doit aussi mettre gratui-

Article 121-3 du code pénal

Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. (...)

(6) Cour administrative d'appel de Douai, 2 mars 2004, req. n°01DA00280.

(7) Cour de cassation, 5 juin 2007, pourv. n°06-86228.

(8) Cour de cassation, 30 novembre 1993, pourv. n°92-82090.

(9) Article R. 4228-22 du code du travail ; le local de restauration est obligatoire lorsqu'au moins 25 travailleurs souhaitent prendre habituellement leurs repas sur le lieu de travail.

tement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La liste des postes concernés est établie par l'employeur, après avis de la médecine préventive et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les boissons et aromatisants mis à la disposition des agents sont choisis en tenant compte des souhaits de ces derniers, après avis de la médecine préventive (10).

L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.

Les distributeurs automatiques présents sur les lieux de travail ne peuvent proposer que des boissons sans alcool (art. R. 4225-4 du code du travail et L. 3322-8 du code de la santé publique).

La consommation d'alcool sur les lieux de travail

L'interdiction de l'alcool hormis les « boissons fermentées non distillées »

L'article R. 4228-20 du code du travail pose un principe d'interdiction des boissons alcoolisées sur les lieux de travail, sous réserve de certaines exceptions limitativement énumérées. Il dispose qu'aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur le lieu de travail, à l'exception du vin, de la bière, du cidre et du poiré (11).

L'employeur local, et plus généralement toute personne ayant un pouvoir d'autorité, doit en conséquence prendre les mesures nécessaires pour que les boissons proscrites ne soient pas présentes et consommées dans les services de la collectivité.

(10) Article R. 4225-3 du code du travail.

(11) Le poiré est une boisson alcoolisée effervescente similaire au cidre, obtenue par fermentation du jus de poire issu de variétés spécifiques. Le vin, la bière, le cidre et le poiré relèvent de la catégorie des « boissons fermentées non distillées » au sens de l'article L. 3321-1 du code de la santé publique.

Article R. 4228-20 du code du travail (version issue du décret n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014)

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code

du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché

Ces mesures peuvent être exposées dans le règlement intérieur.

Si l'agent lui-même peut être sanctionné en cas d'infraction à l'interdiction, une faute peut également être imputée aux membres de l'encadrement. Le juge administratif a, par exemple, déclaré fondée l'exclusion temporaire de fonctions infligée au directeur d'un établissement public au motif qu'il avait notamment toléré l'introduction dans l'établissement de boissons alcoolisées et l'organisation répétée de réunions au cours desquelles ces boissons étaient consommées, parfois en quantité excessive, par des membres du personnel (12).

La possibilité de limiter, voire d'interdire toute consommation alcoolisée

Une disposition introduite en 2014 à l'article R. 4228-20 du code du travail, autorise l'employeur à insérer dans le règlement intérieur, ou à prévoir dans une note de service, les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et à prévenir tout risque d'accident lié à la consommation des boissons alcoolisées autorisées sur le lieu de travail.

(12) Conseil d'État, 10 septembre 2007, req. n°293863.

À cet effet, il peut limiter, voire interdire, toute consommation de boissons alcoolisées (y compris celles autorisées par le code du travail), sous réserve que ces mesures soient proportionnées au but recherché (13).

La consommation d'alcool peut être limitée, voire interdite par le règlement intérieur ou par note de service.

Une telle limitation ou interdiction doit, en raison de son caractère général et absolu, répondre à des exigences strictes

qui devront être précisées.

Cette nouvelle règle tire notamment les conséquences d'un principe posé par la jurisprudence.

Une entreprise avait inséré dans son règlement intérieur le principe suivant : « La consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafeterias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas ». Cette règle était plus sévère que celle qui était alors prévue dans le code du travail.

Par un arrêt du 12 novembre 2012, le Conseil d'État avait estimé que si l'employeur peut, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, prévoir dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons alcoolisées de manière plus stricte que

(13) Cet alinéa a été introduit par le décret n°2014-754 du 1^{er} juillet 2014.

l'interdiction posée par le code du travail, de telles dispositions doivent rester proportionnées au but recherché. En l'occurrence, l'interdiction générale et absolue de consommation d'alcool avait été reconnue illégale car non fondée sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque (14).

Ce principe trouve désormais sa traduction dans le code du travail. Une circulaire précisant les conséquences de cette modification réglementaire a été annoncée.

Des mesures préventives peuvent ainsi être mises en oeuvre par l'employeur, notamment dans le cadre des « *moments de convivialité* ». Le règlement intérieur ou une note de service peut exiger une autorisation préalable de l'autorité hiérarchique, et le cas échéant fixer la durée et les horaires pendant lesquels ces manifestations peuvent être admises (par exemple, les pots proposant des boissons alcoolisées peuvent n'être autorisés qu'à certains moments de la journée).

Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, la consommation de toute boisson alcoolisée peut être interdite, lorsqu'une obligation objective de sécurité le justifie.

Pour les manifestations de plus grande ampleur, du type « repas du personnel », un dispositif de covoiturage faisant intervenir des agents volontaires peut être mis en place afin de limiter les risques liés à la conduite de véhicules, et des éthylotests peuvent être mis à disposition.

La réglementation relative à la conduite de véhicule

Les agents territoriaux dont les missions nécessitent la conduite d'un véhicule sont, comme tout conducteur, soumis aux seuils d'alcoolémie autorisée de droit commun fixés par le code de la route.

Article L. 3421-1 du code de la santé publique (extrait)

L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende.

Les personnes coupables de ce délit encourrent également, à titre de peine complémentaire, l'obligation d'accomplir un stage de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants, selon les modalités fixées à l'article 131-35-1 du code pénal.

Si l'infraction est commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, ou par le personnel d'une entreprise de transport terrestre, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

L'article R. 234-1 de ce code interdit la conduite d'un véhicule, même en l'absence de tout signe d'ivresse manifeste, sous l'emprise d'un état alcoolique caractérisé par une concentration d'alcool égale ou supérieure :

– à 0,20 gramme d'alcool par litre de sang ou à une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,10 milligramme par litre, chez le conducteur d'un véhicule de transport en commun, ainsi que chez le conducteur titulaire d'un permis de conduire soumis au délai probatoire défini à l'article L. 223-1 du code de la route ou en situation d'apprentissage définie à l'article R. 211-3 du même code,

– à 0,50 gramme d'alcool par litre de sang ou à une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,25 milligramme par litre, chez les autres conducteurs.

Par ailleurs, il est rappelé que les articles L. 234-14 et R. 234-7 du code de la route font obligation à tout conducteur d'un véhicule automobile de justifier de la possession d'un éthylotest ; l'administration doit donc en équiper ses véhicules.

L'interdiction générale de l'usage de stupéfiants

Aucun seuil de consommation n'est autorisé en matière de stupéfiants. L'article L. 3421-1 du code de la santé publique établit une interdiction générale de l'usage (au sens de consommation) de substances ou de plantes psycho-actives classées comme stupéfiants (15), aussi bien dans un cadre privé que professionnel, sous peine d'emprisonnement et d'amende.

Le fait que le délit soit commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, constitue une circonstance aggravante pouvant justifier le prononcé d'une peine plus lourde (voir encadré ci-dessus).

(14) Conseil d'État, 12 novembre 2012, req. n°349365.

(15) Les substances et préparations classées comme stupéfiants sont déterminées par un arrêté du 22 février 1990 modifié.

■ La prévention et la gestion de l'inaptitude physique

Les acteurs et les moyens de prévention

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Les articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail posent le principe selon lequel l'employeur doit évaluer, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et élaborer un « *document unique d'évaluation des risques professionnels* ».

Dans ce cadre, il pourra notamment identifier les postes de travail « à risques » justifiant la mise en place de préconisations particulières et de moyens de prévention, qui pourront être formalisés dans le règlement intérieur (par exemple pour des dispositifs de contrôle) ou donner lieu à un suivi médical spécifique.

Cette démarche est d'ailleurs préconisée par la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie : « *l'Élu doit identifier les situations de travail susceptibles de favoriser des conduites de consommation et les retranscrire dans le document unique. Il met en place un règlement intérieur qui, pour ce qui est du risque alcool, définit les conditions du contrôle par alcootest (...)* » (16).

Les résultats de l'évaluation sont formalisés dans un document unique, comportant un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Il est mis à jour chaque année, ainsi qu'à l'occasion de chaque décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé ou de sécurité, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie (17).

(16) *Les collectivités territoriales face aux conduites addictives*, La documentation française.

(17) Code du travail, article R. 4121-2.

(18) Code du travail, article R. 4121-4.

(19) Article 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

(20) Article 50 du décret du 10 juin 1985.

Le document unique doit être tenu à la disposition des agents, des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou du comité technique, et du médecin de prévention (18).

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Pour rappel, un CHSCT doit être créé au sein des collectivités territoriales et établissements dès lors que l'effectif des personnels atteint 50 agents. En dessous de ce seuil, les missions des CHSCT sont exercées par le comité technique (CT) du centre de gestion dont relève la collectivité ou l'établissement concerné.

En complément des CHSCT obligatoires, des CHSCT « locaux » ou « spéciaux » peuvent être institués lorsque l'importance des effectifs et/ou la nature des risques professionnels le justifient.

Le CHSCT, ou le CT lorsqu'il exerce les attributions de ce dernier, a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents, et de veiller au respect de la loi dans ces domaines.

À cette fin, il procède à une analyse des risques et contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels. Il peut suggérer toute mesure susceptible d'améliorer l'hygiène et la sécurité au travail et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. En outre, le CHSCT participe à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Dans le cadre de ses missions, le CHSCT :

- peut être amené à réaliser des enquêtes ;

- est consulté sur les règlements et consignes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

- produit chaque année un rapport écrit sur la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que sur les actions menées ;
- établit un programme annuel de prévention des risques professionnels (19).

Il peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel (20).

Le CHSCT constitue ainsi un acteur important de la prévention disposant d'un pouvoir de proposition.

Les assistants et les conseillers de prévention, les agents chargés de fonctions d'inspection

En application de l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, l'autorité territoriale désigne des assistants de prévention, ainsi que des conseillers de prévention lorsque l'importance des risques ou des effectifs le justifie, chargés de l'assister et de la conseiller en matière d'hygiène et de sécurité.

Au titre de leurs missions, ils veillent à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène au travail et participent à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

Ils interviennent dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

On signalera également le rôle tenu par les agents chargés de fonctions d'inspection (ACF) en matière de santé et de sécurité.

Ces agents ont en effet notamment pour missions de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de

sécurité, et de proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

La médecine préventive

Le service de médecine préventive, dans son double rôle de suivi de la santé publique et de surveillance médicale de l'aptitude physique des agents à leur poste, est amené à intervenir dans la gestion des pratiques addictives.

Il joue en premier lieu un rôle central dans le conseil et la prévention à l'égard de l'autorité territoriale, des agents et de leurs représentants.

Par ailleurs, en application de l'article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité, les agents territoriaux bénéficient d'une visite médicale périodique au minimum tous les deux ans.

À l'occasion de ces visites, le médecin du service de médecine préventive peut recueillir des informations ou établir des constatations laissant supposer des difficultés liées à l'alcool ou à l'usage de produits illicites. On rappellera toutefois qu'il est strictement tenu au secret médical, et que son rôle consiste à se prononcer sur l'aptitude de l'agent à occuper son poste de travail.

Si nécessaire, il peut placer l'agent sous une surveillance médicale particulière (visites médicales obligatoires, examens complémentaires..) au titre de sa pathologie (21), mais aussi l'orienter vers une structure d'accompagnement médical adapté.

Lorsque l'état de santé de l'agent le justifie, le médecin peut proposer à l'autorité territoriale des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions (par exemple, une éviction des fonctions liées à la

conduite d'un véhicule, à l'utilisation de machines...).

Il peut également adresser l'agent à son médecin traitant en vue de la constatation d'une incapacité temporaire.

On rappellera enfin que la médecine préventive est amenée, en matière d'hygiène générale des locaux de service et d'hygiène dans les restaurants administratifs, à conseiller l'autorité territoriale concernant la mise à disposition de boissons et peut, dans ce cadre, faire des recommandations particulières pour certains postes de travail.

Les acteurs sociaux

Les services sociaux peuvent être associés à la mise en oeuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire que peuvent mettre en place les services de médecine préventive dans le cadre

Le médecin de prévention peut placer un agent sous surveillance médicale particulière.

de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail (22). Les agents de ces services, et notamment les assistants socio-éducatifs, peuvent dans le cadre de leurs missions accompagner les agents rencontrant des difficultés liées à une pratique addictive, à l'initiative soit des intéressés, soit d'autres acteurs tels que le médecin de prévention.

La gestion de l'inaptitude physique

La consommation d'alcool ou d'autres substances psycho-actives a des conséquences sur la santé de l'agent, pouvant amener celui-ci à faire des démarches en vue d'une prise en charge médicale et, le cas échéant, de la mise en oeuvre des dispositifs statutaires liés à l'indisponibilité physique.

Les atteintes à la santé de l'agent pourront être constatées dans diverses circonstances, et notamment :

- à l'occasion d'arrêts de travail qui, dans certaines situations, donneront lieu à un passage de son dossier devant le comité médical ou la commission de réforme et donc à un examen par un médecin agréé (congé de maladie ordinaire au-delà de six mois, congé de longue maladie ou de longue durée, congé pour accident de service) ;
- à l'occasion d'une reprise de fonctions après certains congés pour indisponibilité physique ;
- à l'occasion de la visite périodique obligatoire effectuée par le médecin de prévention.

L'autorité territoriale peut aussi déclencher elle-même une procédure et provoquer l'examen médical de l'agent :

- lorsqu'elle souhaite vérifier son aptitude physique générale, auquel cas une consultation par un médecin agréé sera effectuée ;
- lorsqu'elle estime, au vu d'une attestation médicale ou sur un rapport hiérarchique, que l'état de santé de ce dernier justifierait son placement en congé de longue maladie ou de longue durée. Un rapport écrit du médecin du service de médecine préventive doit figurer au dossier.

Le comité médical fait alors procéder à l'examen de l'agent par un médecin agréé compétent pour l'affection, puis examine ensuite lui-même le dossier. L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale ; il peut faire l'objet d'un appel devant le comité médical supérieur.

Au vu des avis médicaux, la collectivité peut alors le cas échéant placer d'office l'agent en congé (23).

Outre ces dispositifs de gestion de l'inaptitude physique temporaire par le biais de congés, l'agent peut faire l'objet des dispositions plus « lourdes » que sont la mise en disponibilité d'office ou, en cas d'inaptitude définitive, la mise à la retraite pour invalidité ou le licenciement pour inaptitude physique.

(21) Décret n°85-603 du 10 juin 1985, article 21.

(22) Décret n°85-603 du 10 juin 1985, article 11.

(23) Décret n°87-602 du 30 juillet 1987, articles 24 et 25.

■ Les recours aux contrôles

Les procédures de contrôle interne

Le règlement intérieur est obligatoire dans certains établissements de droit privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, en vertu des articles L. 1311-1 et L. 1311-2 du code du travail.

Il est en revanche facultatif dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, faute de disposition prévoyant une telle obligation.

Les stipulations du règlement intérieur doivent être notamment soumises à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et/ou du comité technique, lorsqu'elles portent sur des domaines relevant de leur champ de compétence.

De manière générale, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, ainsi que le prévoit l'article L. 1321-3 du code du travail.

C'est donc au regard de ce principe que le juge se prononce, pour les entreprises du secteur privé, sur la légalité des dispositifs de contrôle mis en oeuvre.

Ayant notamment pour objet d'établir les modalités d'application des dispositions législatives et réglementaires relatives

à l'hygiène et à la sécurité, il a naturellement vocation à rappeler l'interdiction générale de consommation d'alcool et des autres substances psycho-actives, mais aussi à contenir les dispositifs de contrôle éventuellement mis en place.

Le travailleur doit en effet être informé de la possibilité du contrôle et de la procédure prévue en la matière.

Plusieurs principes dégagés notamment par la jurisprudence précisent les conditions dans lesquelles un dispositif de contrôle du taux d'alcoolémie peut être prévu par un règlement intérieur.

La jurisprudence recensée en la matière concerne :

- soit la jurisprudence judiciaire, pour des litiges entre un salarié et son entreprise (arrêts de la Cour de cassation) ;
- soit la jurisprudence administrative, pour des litiges entre une entreprise et l'inspection du travail (arrêts du Conseil d'État).

Ni l'une ni l'autre de ces jurisprudences ne sont strictement applicables aux relations entre l'administration et ses agents ; les collectivités peuvent cependant s'inspirer des principes dégagés, dont certains sont transposables.

Des précisions seraient toutefois utiles sur les modalités de contrôle des agents qui peuvent être mises en place dans la fonction publique territoriale.

Le juge a d'abord établi que le contrôle de l'alcoolémie sur le lieu de travail ne peut être imposé à l'ensemble du personnel, sans distinction en fonction du poste de travail.

Ont ainsi été considérées illégales les dispositions permettant à l'employeur de pratiquer un éthylotest, en cas de doute sur un éventuel état d'ébriété, sur n'importe quel travailleur. Cette possibilité, eu égard à l'atteinte qu'elle porte aux droits des personnes, doit être réservée aux travailleurs « occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines » (24).

Une réponse ministérielle a précisé les conditions dans lesquelles le contrôle peut être prévu : « Il appartient donc à l'employeur de prévoir et d'organiser des contrôles suffisamment espacés et

Conseil d'État, 1^{er} février 1980, req. n° 06361 (extraits)

« Considérant qu'après avoir rappelé l'interdiction de pénétrer ou de séjourner dans l'établissement en état d'ébriété, la dernière phrase de l'article 29 du règlement intérieur de (...) fixe que « la direction se réserve de faire soumettre les cas douteux à l'épreuve de l'alcootest ; le refus de se soumettre à cette épreuve vaudra refus d'obéissance et reconnaissance implicite de l'état d'ébriété » ; que ces dispositions ne pourraient être justifiées, eu égard à l'atteinte qu'elles portent aux droits de la personne, qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines ; qu'ainsi elle excèdent par leur généralité, l'étendue des sujétions que l'employeur pouvait légalement imposer en l'espèce en vue d'assurer la sécurité dans son entreprise ; que ces dispositions ne trouvent pas non plus leur justification dans l'article (...) du code du travail (...) relatif à l'interdiction faite aux chefs d'entreprise de laisser entrer ou séjourner dans l'établissement des personnes en état d'ivresse, qui n'autorise aucun contrôle de cet état (...) ».

Article L. 1321-3 du code du travail (extrait)

Le règlement intérieur ne peut contenir :
1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

(24) Conseil d'État, 1^{er} février 1980, req. n° 06361 ; voir aussi, Conseil d'État, 8 juillet 1988, req. n° 71484 et n° 71542.

réservés à une catégorie bien déterminée de salariés, en fonction des risques auxquels ceux-ci exposent des tiers, pour ne pas apparaître sous le contrôle du juge, comme disproportionnés au regard de l'atteinte portée aux libertés publiques » (25).

Un contrôle peut donc être mis en place, s'il a un caractère proportionné aux risques identifiés, pour certains postes de travail.

Le règlement intérieur doit dresser la liste des postes de travail concernés, le rythme et les modalités pratiques de ces contrôles (par exemple avant l'utilisation d'une machine dangereuse ou la conduite d'un véhicule de transport collectif).

Le contrôle doit donc avoir vocation à éviter un risque ; peuvent être concernés, à titre d'illustration, les postes comportant :

- l'utilisation de machines dangereuses,
- la manipulation de produits dangereux,
- la conduite d'un véhicule, le transport de personnes,
- le port d'arme,
- un risque de chute ou de noyade,
- un contact avec des enfants ou des personnes âgées, ...

Concernant l'objet du contrôle, la jurisprudence administrative avait établi que ce dernier devait avoir pour seule finalité de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse, et non de constater une faute disciplinaire (26).

Plus récemment, la Cour de cassation a cependant jugé que l'état d'ébriété, constaté par contrôle d'alcoolémie, peut constituer une faute grave dès lors qu'il « est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger », « eu égard à la nature du travail confié ».

(25) Question écrite n°26310 du 15 juin 1987, réponse au JO Assemblée nationale du 9 novembre 1987.

(26) Conseil d'État, 1^{er} juillet 1988, req. n°81445 ; Conseil d'État, 29 décembre 1989, req. n°85102.

Cour de cassation, 22 mai 2002, pourvoi n°99-45878 (extrait)

« Attendu que pour dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que si le contrôle d'alcoolémie effectué conformément aux dispositions du règlement intérieur visé dans le contrat de travail du salarié s'est révélé positif, le recours à l'alcootest n'est justifié que s'il a pour objet de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et ne saurait permettre de constater une éventuelle faute disciplinaire ;

Attendu, cependant, que les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave ».

L'état d'ébriété constaté par alcootest peut ainsi constituer une faute grave, en raison du danger créé.

En contrepartie, les modalités du contrôle doivent en permettre la contestation par l'intéressé (27) ; celui-ci doit donc être mis à même de demander une contre-expertise.

Même si l'état d'ébriété établi par un contrôle peut être sanctionné, le but du contrôle doit être de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse (28).

S'agissant du taux d'alcoolémie à ne pas dépasser pendant la période de travail, la jurisprudence a précisé que celui-ci pouvait être établi au taux en vigueur pour la sécurité routière (29).

Une réponse ministérielle a indiqué que le contrôle de l'alcoolémie ne relève pas de la médecine du travail, et peut être effectué « par toute personne ou organisme désignés par l'employeur » (30).

(27) Cour de cassation, chambre sociale, 22 mai 2002, pourv. n°99-45878.

(28) Cour administrative d'appel de Nantes, 19 octobre 2001, req. n°98NT00977

(29) Conseil d'État, 3 novembre 1997, req. n°139976.

(30) Question écrite n°1177 du 14 juillet 1997, réponse publiée au JO Assemblée nationale du 10 novembre 1997.

(31) Conseil d'État, 17 février 1995, req. n°107766.

Un simple éthylotest ne constitue en effet pas un acte médical.

C'est uniquement dans le cadre du suivi médical à long terme d'un agent qu'un médecin pourra être amené à prescrire des examens médicaux liés à la consommation d'alcool ou de substances psychoactives.

Un refus de l'agent de subir un éthylotest constitue une faute passible de sanction disciplinaire (31). Il ne peut en revanche pas être assimilé à une reconnaissance implicite de l'état d'ébriété (32).

Si l'agent refuse le contrôle, l'autorité territoriale doit prendre toute mesure qu'elle jugera nécessaire eu égard à ses obligations de sécurité et de santé.

Une circulaire du ministère de la justice (direction de l'administration pénitentiaire) du 18 octobre 2002 préconise ainsi d'éloigner l'agent du service lorsque son comportement laisse suspecter un état d'ébriété :

« C'est ainsi que tout agent ayant des troubles caractérisés du comportement qui apparaissent liés à une alcoolisation aiguë ou chronique doit être écarté ponctuellement du service. Le responsable hiérarchique a donc l'obligation de constater l'incapacité de l'agent à exercer ses fonctions, de le placer, dans la mesure du possible, avec une tierce personne, en salle de repos, de prendre attache auprès d'un médecin et, enfin, d'organiser, selon

(32) Conseil d'État, 1^{er} février 1980, req. n°06361.

l'avis médical, son rapatriement à son domicile ou son transfert à l'hôpital. »

En cas d'ébriété établie par le contrôle, l'employeur doit prendre des mesures immédiates afin d'écartier tout danger. La circulaire précitée indique ainsi : « *Si l'agent est susceptible d'être considéré comme un danger grave, imminent et vital pour lui ou des tiers, le médecin de prévention ou les services de secours doivent être appelés pour le prendre en charge. »*

Eu égard à ses obligations en matière de sécurité, l'employeur ne peut, sous peine de voir sa responsabilité engagée :

- ni laisser l'agent à son poste de travail ;
- ni le maintenir dans un lieu où il fait courir un danger à sa propre personne, aux autres agents ou aux usagers ;
- ni lui indiquer de retourner à son domicile par ses propres moyens, ce qui pourrait être considéré comme de la non assistance à personne en danger.

S'agissant des substances illicites, dans l'avis du 19 mai 2011 évoqué précédemment le CCNE, considère que le dépistage de l'usage de produits illicites (par test salivaire) peut être effectué pour les postes de sûreté et de sécurité nécessitant un haut degré de vigilance. Toutefois, ce test constituant un acte médical, il ne peut être pratiqué et interprété que par un service de santé au travail. Le dépistage est couvert par le secret professionnel et le secret médical.

Le règlement intérieur peut donc aussi prévoir le recours à un dépistage de drogues illicites à l'égard des agents affectés sur des « *postes à risques ou dangereux* » au sens de la jurisprudence. Les postes concernés doivent être explicitement énumérés et les agents affectés sur ces postes doivent être informés de la procédure prévue.

Le contrôle fondé sur le code de la route

Comme tout conducteur, les agents territoriaux dont l'activité professionnelle implique la conduite d'un véhicule de l'administration peuvent, à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, être soumis à des épreuves de dépistage de l'imprégnation alcoolique et/ou de l'usage de produits stupéfiants par les forces de l'ordre

En vertu des articles L. 234-3 et L. 234-9 du code de la route, un dépistage de l'imprégnation alcoolique par l'air expiré peut être effectué, à titre :

- obligatoire, pour tout conducteur de véhicule impliqué dans un accident de la circulation ayant occasionné un dommage corporel, ou qui est l'auteur présumé d'une infraction au code de la route punie de la peine complémentaire de suspension du permis de conduire ;
- facultatif, lorsque le conducteur est impliqué dans un accident quelconque de la circulation ou auteur présumé de

l'une des infractions au code de la route relatives à la vitesse des véhicules et au port de la ceinture de sécurité ou du casque ;

- préventif, même en l'absence d'infraction préalable ou d'accident.

S'agissant du dépistage de produits classés comme stupéfiants, en application de l'article L. 235-2 du code de la route, il peut intervenir, à titre :

- obligatoire, pour le conducteur impliqué dans un accident mortel ou corporel de la circulation ;
- facultatif, lorsque le conducteur est impliqué dans un accident matériel de la circulation ou est l'auteur d'une infraction au code de la route, ou lorsqu'il existe une ou plusieurs raisons plausibles de soupçonner qu'il a fait usage de stupéfiants ;
- préventif, en dehors de tout accident, infraction ou raisons plausibles de soupçonner un usage de stupéfiants, dans le cadre d'opérations ponctuelles et localisées de dépistage.

L'agent public contrôlé positivement lors d'un contrôle routier ou à la suite d'un accident causé avec un véhicule de service encourt les mêmes sanctions qu'un particulier conduisant son véhicule personnel. Il doit s'acquitter lui-même des amendes qui lui sont infligées et subir les peines prononcées, et notamment la suspension de permis de conduire (33).

■ La responsabilité de l'agent

Des faits d'alcoolisation ou de consommation de produits psycho-actifs illicites pendant, voire en dehors du service, constituent des fautes passibles de sanction disciplinaire. En cas de dommages causés à des tiers, la responsabilité civile de l'agent fautif peut être engagée.

La responsabilité disciplinaire

L'agent ayant commis des faits ou des manquements sous l'emprise de l'alcool ou de produits illicites peut se voir infliger une sanction disciplinaire. Un comportement général d'intempérance est aussi susceptible d'être sanctionné.

La responsabilité de l'agent n'est pas écartée du fait de son alcoolisation : l'état d'ivresse ne constitue en effet pas un

motif d'atténuation de la responsabilité, ni sur le plan pénal, ni sur le plan disciplinaire, et peut au contraire constituer une circonstance aggravante.

Les fautes commises en état d'ébriété

La consommation d'alcool est à elle seule susceptible d'exposer l'agent à des poursuites disciplinaires, sur le fondement notamment du non respect des obliga-

(33) Circulaire DAGEMO/BCG n° 97-4 du 5 mai 1997 relative aux conditions d'utilisation des véhicules de service et des véhicules personnels des agents, à l'occasion du service.

tions de sécurité et, le cas échéant, du règlement intérieur.

C'est pourquoi un agent peut être sanctionné au motif de son « *intempérance* » (34).

Elle peut en outre conduire l'agent à commettre des écarts de comportements, des fautes ou des manquements professionnels passibles de répression disciplinaire.

L'emprise de l'alcool ne peut constituer une cause d'exonération de responsabilité. Ce principe a été appliqué récemment par le juge administratif à propos d'un vol de matériel informatique commis par un agent qui, pour atténuer sa responsabilité, invoquait son état d'ébriété. Le juge a considéré que : « *la circonstance à la supposer établie qu'il aurait été dans un état confusionnel dû à une imprégnation éthylique au moment des faits n'est pas de nature à supprimer ou à atténuer sa responsabilité* » (35).

De même, les troubles pathologiques d'un agent liés à l'alcool ne sont pas de nature à faire obstacle à ce qu'il soit regardé comme responsable de ses actes ni à ce que, par suite, une sanction disciplinaire puisse lui être infligée à raison des fautes commises sous l'emprise de l'alcool (36).

La preuve de l'état alcoolique incombe à l'administration. Elle peut être établie notamment par les résultats de l'éthylotest et des témoignages de collègues décrivant le comportement de l'agent. Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que le taux d'alcoolémie repose sur une prise de sang (37).

L'état d'ivresse n'atténue pas la responsabilité de l'agent.

S'agissant du degré de gravité de la sanction prononcée, les fautes liées à un état alcoolique sont généralement sanctionnées lourdement eu égard à leur incidence sur le fonctionnement du service, aux risques qu'elles font courir aux tiers et usagers, à la nature des fonctions, à l'atteinte à l'image du service, ou encore au « statut » de l'agent concerné, notamment en matière de positionnement dans la hiérarchie.

À titre d'exemple, une sanction relevant du troisième ou du quatrième groupe a été prononcée dans les espèces suivantes :

- Un agent surpris dans son bureau en état d'ivresse manifeste et qui persiste à avoir un comportement intempérant malgré de nombreuses mises en garde (mise à la retraite d'office) (38), ou, dans la même ligne, un agent surpris en état

d'ivresse pendant le service et qui s'était « *déjà signalé défavorablement, et à de nombreuses reprises, notamment pour des faits d'intempérance* » alors que l'administration l'avait invité à se soigner (mise à la retraite d'office) (39).

- Un agent dont le comportement s'est dégradé sous l'influence de l'alcool, avec multiplication et aggravation des manifestations d'éthylisme dans l'exercice de ses fonctions (radiation) (40), ou encore un agent hospitalier qui a tenu dans l'exercice de ses fonctions des propos grossiers ou agressifs tant à l'égard des patients que de ses collègues ou de ses supérieurs hiérarchiques et qui a commis des manquements graves à ses obligations professionnelles ; son intempérance et l'atteinte portée au bon fonctionnement du service ont été pris en compte (révocation) (41).

- Un brigadier de police (42) ayant, sous l'emprise d'un état alcoolique, donné des réponses incohérentes à l'appel téléphonique d'une personne sollicitant une intervention urgente, puis dégainé son arme de service alors qu'il était invité à se soumettre à un alcootest (mise à la retraite d'office) (43).

- Un secrétaire général qui, à l'occasion d'une assemblée professionnelle, a publiquement proféré des paroles grossières à l'égard du président de son établissement public après avoir consommé une forte quantité de boissons alcoolisées. La sanction a été reconnue justifiée compte tenu de la nature et de l'importance de ses responsabilités, de la gravité de l'atteinte que sa conduite a porté à l'image de son organisme et aux relations de confiance qui doivent normalement exister entre ses principaux dirigeants, nonobstant le fait qu'il n'a commis

Conseil d'État, 13 mai 1992, req. n° 106098 (extrait)

« Considérant que si les troubles pathologiques invoqués par M. X sont établis par le dossier, lequel révèle notamment que ce gendarme a bénéficié de congés de maladie du 29 juillet 1985 au 28 décembre 1985 puis du 10 octobre 1986 au 9 novembre 1987, que la commission de réforme lui a reconnu le 8 janvier 1986 une invalidité non imputable au service d'un taux de 35 %, que ses supérieurs ont cherché, par de nouvelles affectations, à favoriser sa réin-

sertion professionnelle après ses deux premières manifestations d'éthylisme constatées pendant le service le 17 octobre 1983 et le 17 avril 1985, cet état de santé n'était pas de nature à faire obstacle à ce qu'il fût regardé comme responsable de ses actes ni à ce que, par suite, une sanction disciplinaire pût légalement être prise contre lui à raison des fautes qu'il avait commises ».

(34) En l'occurrence, exclusion temporaire de deux mois (cour administrative d'appel de Bordeaux, 24 mai 2005, req. n° 01BX01202).

(35) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 7 juin 1999, req. n° 98BX02001.

(36) Conseil d'État, 13 mai 1992, req. n° 106098.

(37) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 mai 2012, req. n° 11BX02308.

(38) Cour administrative d'appel de Lyon, 15 juillet 1999, req. n° 96LY21555.

(39) Conseil d'État, 22 novembre 1995, req. n° 141113.

(40) Conseil d'État, 21 janvier 1994, req. n° 109394.

(41) Cour administrative d'appel de Nantes, 21 décembre 2001, req. n° 97NT00623.

(42) Les policiers nationaux sont expressément soumis, en vertu du décret n° 95-654 du 9 mai 1995, à des obligations particulières liées à la nature de leurs fonctions.

(43) Conseil d'État, 8 décembre 1995, req. n° 138566.

aucune faute pendant 31 années de service (révocation) (44).

- Un agent qui, après avoir consommé de l'alcool pendant son service, a eu un accident endommageant le véhicule de service alors qu'il effectuait une tournée, ayant été condamné par le juge pénal à six mois de retrait de permis de conduire et dont la faute a porté atteinte à la réputation de l'employeur (sanction de deux ans d'exclusion temporaire de fonctions, assortie de six mois de sursis) (45) ; la persistance d'un comportement intempérant et l'atteinte portée à la considération du corps pourront être pris en compte pour un accident de la circulation en conduisant un véhicule de service en état alcoolique (mise à la retraite d'office) (46).

- Un agent ayant à plusieurs reprises conduit en état d'ébriété un véhicule de service, parfois sans autorisation, et ayant occasionné des accidents de la circulation ; l'addiction à l'alcool et la nature des fonctions exercées (chauffeur automobile) ont été prises en compte (exclusion temporaire de 18 mois) (47).

L'agent peut aussi engager sa responsabilité disciplinaire pour des faits liés à une alcoolisation et commis en dehors du service, dès lors en particulier qu'ils sont de nature à porter atteinte à la considération du corps ou du cadre d'emplois auquel il appartient, et à affecter négativement l'image du service public.

La jurisprudence a ainsi par exemple validé les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre :

- d'un agent de police ayant, au milieu de la nuit alors qu'il était en état d'ivresse, brisé la devanture d'un débit de boisson (révocation) (48) ;

- d'un agent assermenté chargé de la surveillance du stationnement sur voirie, ayant participé sous l'emprise de l'alcool à une altercation dans un commerce de la ville ouvert la nuit, au cours de laquelle des violences et des dégradations ont été perpétrées (licenciement disciplinaire) (49) ;

- d'un agent ayant conduit à vitesse excessive, sans assurance, sans permis de conduire et en état d'ébriété avancée, un véhicule avec lequel il a provoqué un accident avec délit de fuite pour lequel il a été condamné à 18 mois d'emprisonnement dont six avec sursis (licenciement disciplinaire) (50) ;

- d'un agent en état d'imprégnation alcoolique, compte tenu de ses fonctions de conducteur automobile et du fait qu'il avait déjà eu une exclusion temporaire de 15 jours pour état d'ivresse (révocation) (51), ou d'un policier ayant eu un accident de la circulation sous l'emprise d'un état alcoolique et ayant porté la déconsidération sur son corps (révocation) (52) ;

- d'un agent ayant d'importantes responsabilités et ayant été impliqué dans un accident de la circulation en état d'alcoolisation (licenciement disciplinaire) (53).

Dans une autre espèce, à propos d'un chef de police municipale interpellé pour excès de vitesse en agglomération en état d'ébriété, alors qu'il circulait à bord d'une voiture banalisée en dehors de ses horaires de service, condamné pour ces faits à une amende et à deux mois de suspension de permis de conduire, le juge administratif a estimé que ces faits n'ayant pas été rendus publics, ils n'avaient pu exercer de retentissement sur l'honneur et la considération portés au service et au corps auquel l'intéressé appartient. Eu égard notamment à la manière de servir de l'agent qui jusqu'alors n'avait fait l'objet d'aucune remarque, il a validé l'avis du conseil de discipline de recours proposant de substituer à la sanction de la révocation celle d'exclusion de fonctions pour six mois (54).

L'usage de produits stupéfiants

En l'état actuel, la jurisprudence relative à des sanctions disciplinaires liées à l'usage de substances illicites est limitée. Plusieurs arrêts, portant notamment sur des faits de consommation y compris en dehors du service, peuvent cependant être cités. Dans ces espèces, le juge administratif s'appuie notamment sur le risque créé pour autrui, l'atteinte au fonctionnement du service et la déconsidération portée à l'image de l'administration pour confirmer de lourdes sanctions.

Cour administrative d'appel de Marseille, 4 décembre 2012, req. n° 10MA04662 (extrait)

« Considérant, en premier lieu, qu'il résulte de l'instruction que M. X, a conduit le 15 février 2007 à une vitesse excessive un véhicule sans assurance, sans permis de conduire, sous l'emprise de l'alcool, ayant entraîné un accident avec délit de fuite ; que ce fait de la part d'un agent public, qui porte atteinte à l'image du service public, est qualifiable de faute disciplinaire, sans que ne puisse s'y opposer la circonstance qu'il n'a pas été commis dans l'exercice des fonctions ; que M. X n'établit ni même n'allègue que la sanction du licenciement serait manifestement disproportionnée au fait reproché ; qu'il résulte de ce qui précède que M. X n'est pas fondé à soutenir que le licenciement en litige serait entaché d'une illégalité interne ».

(49) Cour administrative d'appel de Lyon, 7 mai 1996, req. n°94LY00922

(50) Cour administrative d'appel de Marseille, 4 décembre 2012, req. n°10MA04662.

(51) Conseil d'État, 4 mars 1992, req. n°89545.

(52) Cour administrative d'appel de Paris, 3 février 1998, req. n°95PA02719.

(53) Cour administrative d'appel de Marseille, 30 juin 1998, req. n°97MA01554.

(54) Cour administrative d'appel de Nancy, 2 mai 2013, req. n°12NC01673.

(44) Cour administrative d'appel de Marseille, 21 juin 2011, req. n°09MA00924.

(45) Cour administrative d'appel de Nantes, 7 octobre 2011, req. n°10NT01975.

(46) Cour administrative d'appel de Nantes, 11 mars 1999, req. n°95NT00822.

(47) Cour administrative d'appel de Lyon, 7 mai 2013 req. n°12LY02058.

(48) Conseil d'État, 26 février 1996, req. n°155542

Répression de la conduite sous l'influence de l'alcool ou de produits stupéfiants

En cas de conduite sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par^(a) :

- une concentration d'alcool dans le sang égal ou supérieur à 0,20 g/litre (ou une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,10 mg/litre) et inférieur à 0,80 g/litre, chez le conducteur d'un véhicule de transport en commun, ainsi que chez le conducteur titulaire d'un permis de conduire soumis au délai probatoire de 3 ans (art. L. 223-1) ou en situation d'apprentissage

ou

une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,50 g/litre (ou une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,25 mg/litre) et inférieure à 0,80 g/litre, chez les autres conducteurs

...❖ L'infraction constitue une contravention passible :

- d'une amende de 4^e classe dont le montant peut atteindre 750 € au plus^(b) ;
- du retrait de plein droit de 6 points du permis de conduire ;
- et, à titre complémentaire, de la suspension du permis de conduire pour une période de 3 ans au plus, qui peut être limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle.

- un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,80 g/litre de sang (ou une concentration d'alcool dans l'air expiré égal ou supérieur à 0,40 mg/litre),

...❖ L'infraction constitue une contravention passible :

- d'une amende pouvant atteindre 4 500 €,
- d'une peine d'emprisonnement de 2 ans maximum,
- une réduction de plein droit de la moitié du nombre maximal de points du permis,
- et, à titre complémentaire, des peines énumérées par l'article L. 234-2 du code de la route (suspension du permis de conduire pour une durée maximale de 3 ans sans possibilité de limiter cette mesure à la conduite en dehors de l'activité professionnelle ; l'annulation du permis de conduire avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant 3 ans au plus ; l'interdiction de conduire pendant une certaine période...).

En cas de conduite sous l'emprise de produits stupéfiants

...❖ L'infraction est un délit passible^(c) :

- de 2 ans d'emprisonnement,
- d'une amende de 4 500 €,
- et de peines complémentaires (suspension du permis de conduire pour une durée maximale de 3 ans sans possibilité de limiter cette mesure à la conduite en dehors de l'activité professionnelle ; annulation du permis de conduire avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant 3 ans au plus ; peine de travail d'intérêt général ; interdiction de conduire pendant une certaine période...).

Si le conducteur se trouvait, en outre, sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé dans les conditions exposées précédemment, les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 9 000 € d'amende.

(a) Articles L. 234-1 à L. 234-18 et R. 234-1 à R. 234-7 du code de la route.

(b) Article 131-13 du code pénal.

(c) Article L. 235-1 du code de la route.

Ainsi, à propos de faits de consommation régulière et importante de stupéfiants, qui révélaient une addiction quasi quotidienne à l'héroïne, pour lesquels l'agent avait fait d'ailleurs l'objet d'une condamnation pénale, le juge a estimé que de tels faits « sont de nature à affecter le comportement d'un agent public durant son service et à affecter l'accomplissement des missions de service public et discréditent l'image du service public, et ce, quel que soit le niveau hiérarchique de l'agent ». Le juge a estimé que la révocation prononcée à son encontre n'était pas entachée d'illégalité (55).

Dans le même sens, il a été jugé que la consommation régulière de stupéfiants par un salarié conducteur d'autobus de transport en commun, bien qu'ayant lieu en dehors de son activité professionnelle, constituait une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de l'intéressé « compte tenu de la nature des fonctions (...) qu'il occupait, des risques encourus pour les usagers du fait de l'altération de la maîtrise de la conduite et, (...) de l'atteinte à l'image [de l'entreprise] » (56).

De même, dans une autre espèce, le juge administratif a considéré que la circonstance pour un fonctionnaire d'autorité d'avoir acquis, transporté, cédé à deux collègues et fait usage lui-même de cannabis, bien qu'il ait acquis ces stupéfiants hors du ressort de son service d'affectation et qu'il les ait consommés dans un cadre privé, est incompatible avec la fonction exercée. Quelles que soient la manière de servir antérieure de l'intéressé et sa situation familiale, la sanction de la révocation n'est en l'espèce pas entachée d'illégalité (57).

Plus récemment, dans le cas d'un fonctionnaire condamné pénalement pour avoir notamment consommé, acheté et détenu du cannabis, et pour avoir incité des mineurs à l'usage de stupéfiants, il a été jugé qu'en regard à la gravité de ces faits et à l'atteinte portée à l'image des

(55) Cour administrative d'appel de Marseille, 1^{er} juin 2010, req. n°09MA03505.

(56) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6 septembre 2007, req. n°04BX01602.

(57) Cour administrative d'appel de Paris, 13 mars 2003, req. n°02PA03286.

employeurs, la sanction de révocation proposée par l'employeur était justifiée (58).

La responsabilité pénale et la responsabilité civile, la faute personnelle et ses conséquences

La consommation d'alcool ou de substances psycho-actives, ainsi que certains faits commis sous leur emprise, peuvent être constitutifs d'infractions au code pénal. La responsabilité pénale de l'agent est alors engagée ; ce dernier doit répondre des faits et est susceptible de faire l'objet d'une condamnation par le juge judiciaire.

Pourront ainsi être reconnus les griefs :
– d'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité de la personne (59),
– de mise en danger d'autrui (60).

La responsabilité civile de l'agent peut également se trouver engagée, devant le juge judiciaire, en cas de faute commise, notamment, en état d'alcoolisation ; l'intéressé endossera alors financièrement la charge de la réparation du préjudice causé aux victimes de sa faute personnelle.

La faute est « personnelle » lorsque, même si elle a été commise à l'occasion du service, elle en est détachable en raison du caractère personnel de la faute commise par l'agent. C'est par exemple le cas en situation d'accident de la circulation subi, dans le cadre d'un trajet lié au service, par un agent dont le taux d'alcoolémie est trop élevé (61).

La reconnaissance d'une faute personnelle, détachable du service, a d'autres conséquences pour l'agent :

- elle le prive du régime protecteur des accidents de service ;
- il ne peut pas non plus avoir droit à la

protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, puisque celle-ci ne trouve à s'appliquer qu'en cas de faute de service (62).

En revanche, si, dans la réalisation du dommage, la faute personnelle a conjugué ses effets avec ceux d'une faute de service distincte, par exemple dans l'hypothèse où la cause d'un accident réside aussi bien dans l'état d'ébriété de l'agent que dans un défaut d'entretien du véhicule de l'administration, l'autorité administrative doit accorder sa

garantie à hauteur de la part imputable à la faute de service. La contribution finale de l'agent et de la collectivité à la charge des réparations est ensuite réglée compte tenu de l'existence et de la gravité des fautes respectives.

Par application des règles de droit commun, si les dommages causés par l'agent en état d'ébriété, pendant le temps de service et dans l'exercice de ses fonctions, ne sont pas dépourvus

de tout lien avec le service, la victime dispose d'une option : elle peut soit demander une indemnisation à l'agent fautif, et le cas échéant rechercher sa responsabilité devant

le juge judiciaire, soit se tourner vers l'administration pour qu'elle prenne en charge la réparation de la totalité des préjudices qu'elle a subis.

Après avoir dédommagé la victime, l'administration est en droit d'exercer une action récursoire à l'encontre de l'agent fautif en vue d'obtenir le remboursement des sommes qu'elle a exposées (63). ■

Des faits commis sous l'emprise de l'alcool constituent une faute personnelle.

(58) Cour administrative d'appel de Lyon, 7 janvier 2014, req. n°13LY02159.

(59) Code pénal, articles 221-6, 221-19 et 221-20.

(60) Code pénal, article 223-1.

(61) Cour administrative d'appel de Nantes, 27 mai 1999, req. n°96NT01581.

(62) Pour une étude d'ensemble se reporter au dossier publié dans les IAJ de Juin 2010.

(63) Ce principe résulte de l'arrêt du Conseil d'État, 28 juillet 1951, req. n°01074.

Point d'étape sur la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il se substituera progressivement aux régimes de même nature et en particulier à la prime de fonctions et de résultats (PFR) applicables aux fonctionnaires de l'État et, par transposition, aux agents territoriaux. Le calendrier prévu dans sa version initiale a récemment été modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015.

Ce nouveau régime indemnitaire est fondé sur la nature des fonctions exercées par les agents et valorise leur expérience professionnelle ainsi que dans une moindre mesure par rapport à la PFR, leur manière de servir et leur engagement professionnel. Sa mise en œuvre est conditionnée par la publication d'arrêtés interministériels en autorisant le bénéfice. Outre le décret du 10 juin 2015 modifiant les délais d'application du dispositif, les arrêtés interministériels fixant les montants applicables pour tous les corps expressément visés par le décret du 20 mai 2014 ⁽¹⁾ ont été publiés récemment. En l'état, ce dispositif ne peut toutefois pour l'essentiel pas être

appliqué à la fonction publique de l'État ni transposé à la fonction publique territoriale.

Rappel du dispositif applicable à la fonction publique de l'État

Le nouveau régime indemnitaire est composé :

- à titre principal, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- et de manière accessoire, d'un complément annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'IFSE a vocation à s'appliquer, dans un premier temps, aux corps suivants :

- les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État,

⁽¹⁾ Arrêté du 20 mai 2014 pour le corps des adjoints administratifs, arrêté du 19 mars 2015 pour le corps des secrétaires administratifs et arrêtés du 3 juin 2015 pour ceux des attachés d'administration, des conseillers techniques de service social et des assistants de service social.

- les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État,
- les corps interministériels des assistants de service social et des conseillers techniques de service social des administrations de l'État,
- le corps interministériel des attachés d'administration de l'État,
- les agents d'autres corps qui percevaient la PFR au 22 mai 2014 (date de publication du nouveau dispositif).

À terme, il s'appliquera à l'ensemble des fonctionnaires de l'État « à l'exception de ceux relevant d'un corps ou d'un emploi figurant dans un arrêté » (2).

Aux termes de la circulaire du 5 décembre 2014, l'IFSE repose « d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent » (3).

Concernant la nature des fonctions, l'article 2 du décret prévoit la répartition des fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps en différents groupes sur la base de trois critères :

- encadrement, coordination, pilotage et conception,
- technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La circulaire précitée propose une répartition schématique des fonctions-types par corps ; à titre d'exemple, voir l'encadré pour les corps des adjoints administratifs et des adjoints techniques (4).

Le montant de l'IFSE est également lié à l'expérience professionnelle. À cet égard, la circulaire du 5 décembre 2014 précise les contours de la notion d'expérience professionnelle et les modalités de sa prise en compte. Elle considère qu'elle est assimilable à « la connaissance acquise par la pratique » et qu'elle doit être distinguée de l'ancienneté, qui se matérialise par les avancements d'échelon, ainsi que de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Un réexamen du montant de l'IFSE (5) est prévu, dont les modalités ont été précisées par la circulaire. C'est le cas lorsqu'un agent change de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions. La mobilité d'un agent vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions lui ouvre aussi droit à un réexamen, qu'il

s'agisse d'un changement de poste permettant une diversification des compétences ou une spécialisation dans un domaine particulier (6). En l'absence de changement de poste, le décret prévoit au minimum tous les quatre ans un réexamen, au cours duquel l'expérience professionnelle doit être valorisée. Enfin, un changement de grade suite à une promotion conduit également à ce que le montant de l'IFSE fasse l'objet d'un réexamen.

Toutefois, un tel réexamen n'entraîne pas une revalorisation automatique du montant de l'indemnité, qui ne peut se justifier que par l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Par ailleurs, le décret précité prévoit la possibilité pour les fonctionnaires de

Exemple de répartition des fonctions en groupes : corps des adjoints administratifs et des adjoints techniques

Le groupe 1 est réservé aux fonctions induisant :

- des sujétions ou des responsabilités particulières,
- l'encadrement ou la coordination d'une équipe,
- la maîtrise d'une compétence rare.

GRUPE 1 : adjoints administratifs

- Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe.
- Régisseur d'avance et de recette à plein temps.
- Assistant de direction.
- Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare/d'une formation spécifique qui ne serait habituellement pas requise pour l'exercice des fonctions.

En outre, en fonction des enjeux pourront y figurer des fonctions de gestionnaire intégré ainsi que certaines fonctions d'accueil des publics (notamment en cas de forte exposition aux usagers d'un service public).

GRUPE 1 : adjoints techniques

- Emplois fonctionnels.
- Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe.
- Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare/d'une formation spécifique qui ne serait habituellement pas requise pour l'exercice des fonctions.

Au sein du groupe 2, figureront les autres fonctions : assistant, agent d'accueil, gestionnaire de moyen, instructeur, etc.

(2) Article 7 du décret du 20 mai 2014.

(3) Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

(4) Annexe 1 de la circulaire du 5 décembre 2014 précitée.

(5) Article 3 du décret du 20 mai 2014.

(6) Circulaire du 5 décembre 2014 précitée.

bénéficiaire du versement d'un complément indemnitaire annuel (7) pour prendre en considération l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel. À ce titre, la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs pourra être prise en compte principalement pour les agents de la catégorie A (8). Le versement du complément a un caractère facultatif et s'il est effectivement versé, le montant attribué n'a pas vocation à être reconduit automatiquement chaque année. La prise en compte des résultats individuels a donc été minorée dans le cadre de ce nouveau dispositif par rapport au régime de la PFR.

L'article 5 du décret du 20 mai 2014 pose le principe du non cumul entre l'IFSE, le complément annuel et « toutes autres primes et indemnités liés aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre du budget ».

Le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre « du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats (9) » lui est garanti lors de la première application du nouveau régime. La circulaire du 5 décembre 2014 liste les éléments de rémunération qui ne doivent pas être pris en compte pour la détermination de ce montant garanti. Pour la fonction publique territoriale, seraient notamment concernés :

- la garantie individuelle du pouvoir d'achat ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ;
- les remboursements de frais ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'IFSE (indemnités horaires pour travaux supplémentaires, par exemple).

Cette garantie perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions et ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE qu'il perçoit

Conditions de transposition dans la FPT

Conformément au principe de parité (10), en matière de régime indemnitaire, le dispositif de l'IFSE doit s'appliquer à la fonction publique territoriale au regard du tableau annexé au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (11), qui institue des équivalences entre les cadres d'emplois et grades territoriaux et les corps et grades de l'État. Les membres des cadres d'emplois équivalant aux corps de l'État, bénéficiaires de l'IFSE en application d'un arrêté, pourront percevoir cette indemnité sous réserve d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité qui les emploie.

Pour rappel et au vu de la liste des corps visés par le décret du 20 mai 2014 et du tableau d'équivalences précité (compte non tenu des défauts de mise à jour de ce dernier), les cadres d'emplois suivants pourront, dans un premier temps, se voir appliquer l'IFSE, sous réserve de la parution des arrêtés requis :

- adjoints administratifs ;
- agents sociaux ;
- agents spécialisés des écoles maternelles ;
- opérateurs des activités physiques et sportives ;
- adjoints d'animation ;
- rédacteurs ;
- éducateurs des activités physiques et sportives ;
- animateurs ;
- conseillers socio-éducatifs ;
- assistants socio-éducatifs ;
- attachés ;
- secrétaires de mairie ;
- administrateurs (12).

(10) Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(11) Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

De plus, tous les fonctionnaires territoriaux relevant d'un cadre d'emplois équivalant à un corps de l'État non exclu du bénéfice de l'IFSE par arrêté interministériel seront également concernés par le dispositif dans un second temps.

Pour rappel, le principe de parité avec la fonction publique de l'État ne s'applique pas aux agents relevant des cadres d'emplois des filières des sapeurs-pompiers professionnels et de la police municipale ; ceux-ci perçoivent des primes et des indemnités fondées sur un régime spécifique (13).

Compte tenu de l'abrogation de la PFR programmée par le décret du 20 mai 2014 au 31 décembre 2015, il convient de rappeler que l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que « lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une prime de fonctions et de résultats, le régime indemnitaire que peut fixer l'organe délibérant comprend une part liée à la fonction et une part liée au grade. L'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts, sans que la somme de ceux-ci n'excède le plafond global de la PFR des fonctionnaires de l'État, et fixe les critères pris en compte pour la détermination du niveau de fonctions et pour l'appréciation des résultats. Ce régime est mis en place dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public local lors de la première modification de son régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la PFR dans les services de l'État. Le régime antérieur est maintenu jusqu'à cette modification ». Concernant la transposition de l'IFSE à la fonction publique territoriale, la rédaction de cet

(12) Voir sur ce point l'article « Nouveau régime indemnitaire : fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel », dans le numéro de juin 2014 des IAJ.

(13) Pour les sapeurs-pompiers : art. 117 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et décret n°90-850 du 25 septembre 1990.

Pour la police municipale : art. 68 de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire. Pour plus de précisions sur les régimes indemnitaires applicables à cette filière, voir aussi les décrets n°97-702 du 31 mai 1997, n°2000-45 du 20 janvier 2000 et n°2006-1397 du 17 novembre 2006.

(7) Article 4 du décret du 20 mai 2014.

(8) Circulaire du 5 décembre 2014 précitée.

(9) Article 6 du décret du 20 mai 2014.

article faisant référence à la PFR pose des difficultés au regard de l'abrogation programmée de cette prime et de l'entrée en vigueur de ce nouveau régime indemnitaire pour les corps équivalents de la fonction publique de l'État. Dans un souci de clarification, une modification de cet article semblerait donc nécessaire.

Point d'étape sur la mise en place du dispositif

Le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 a modifié le calendrier de mise en œuvre initialement prévu par le décret du 20 mai 2014.

L'application du dispositif est ainsi repoussée au plus tard au 1^{er} janvier 2016 pour les corps expressément visés à l'article 7 du décret précité, ainsi que pour les agents qui percevaient la PFR à la date de sa publication. Quant aux fonctionnaires des autres corps, qui ont aussi vocation (sauf éventuelles exceptions) à bénéficier des dispositions du décret du 20 mai 2014, la date limite du 1^{er} janvier 2017 est maintenue pour la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire.

En parallèle au report de la date limite d'application, l'abrogation du décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la PFR et celle du décret n°2002-1105 du 30 août 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et

travaux supplémentaires applicable à des corps de la filière sociale sont ajoutées au 31 décembre 2015.

Quant aux textes d'application du décret de 2014, les arrêtés interministériels fixant les montants applicables aux corps visés de manière expresse, ainsi que le nombre de groupes de fonctions, sont parus pour les cinq corps concernés (voir tableaux en annexe, pages 20 à 23). Par ailleurs, il convient également de noter la parution d'un arrêté interministériel du 28 avril 2015 fixant les montants applicables au corps des adjoints techniques des administrations de l'État dont il n'est pas fait mention expresse dans le décret précité, et qui doit donc bénéficier du nouveau régime indemnitaire au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2017 (voir tableau page 23). Pour ces cinq corps ainsi que pour celui des adjoints techniques, le nouveau régime indemnitaire reste inapplicable (sauf exceptions⁽¹⁴⁾) puisque les arrêtés d'attribution pour chacun de ces corps ne sont pas encore parus.

En outre, un arrêté interministériel du 29 juin 2015 (entré en vigueur le 1^{er} juillet) détermine les montants applicables au corps des administrateurs civils, qui au moment de la publication du décret du 20 mai 2014 percevaient la PFR, et qui doivent bénéficier du nouveau régime indemnitaire au plus tard le 1^{er} janvier 2016. Pour ce corps à vocation interministérielle ⁽¹⁵⁾, aucune intervention

complémentaire du pouvoir réglementaire pour fixer la liste des bénéficiaires n'est nécessaire. Le dispositif peut par suite être mis en place dans la fonction publique de l'État à compter du 1^{er} juillet 2015 et jusqu'au 31 décembre 2015, date de la suppression de la PFR. Le corps des administrateurs civils est le corps équivalent des administrateurs territoriaux. La transposition du dispositif à ce cadre d'emplois semble donc possible dès à présent, sous réserve des difficultés liées à la rédaction actuelle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 évoquées plus haut.

En synthèse, l'ensemble du dispositif demeure très largement inapplicable à ce jour, sauf pour le corps des administrateurs civils, en l'absence de parution des arrêtés interministériels fixant la liste des corps et des emplois bénéficiaires.

On notera d'ailleurs que ne sont pas parus les arrêtés, annoncés par le décret :

- fixant les exceptions à la règle de non cumul avec tout autre régime indemnitaire de même nature ;
- déterminant les éventuels corps exclus de l'application de l'IFSE.

Ainsi, pour la fonction publique territoriale, le champ exhaustif des cadres d'emplois concernés et la date des possibles mises en œuvre ne sont pour l'heure pas connus.

.../...

⁽¹⁴⁾ L'IFSE peut d'ores et déjà être versée aux adjoints administratifs du ministère de la défense, en vertu d'un arrêté du 26 novembre 2014 ; ce corps n'équivaut cependant à aucun cadre d'emplois territorial.

⁽¹⁵⁾ Article 2 du décret n°99-945 du 6 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils.

Annexes

Corps des ADJOINTS ADMINISTRATIFS des administrations de l'État

(arrêté du 20 mai 2014)

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE				MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT ANNUEL	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés		SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés		ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
	Agents non logés	Agents logés (*)	Agents non logés	Agents logés (*)		
Groupe 1	12 150	7 560	11 340	7 090	1 350	1 260
Groupe 2	11 880	7 425	10 800	6 750	1 320	1 200

GRADE	MONTANT MINIMAL ANNUEL DE L'IFSE	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
Adjoint administratif principal de 1 ^{re} et 2 ^e classe	1 600	1 350
Adjoint administratif de 1 ^{re} et 2 ^e classe	1 350	1 200

(*) Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Corps des SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS des administrations de l'État

(arrêté du 19 mars 2015)

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE				MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT ANNUEL	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés		SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés		ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
	Agents non logés	Agents logés (*)	Agents non logés	Agents logés (*)		
Groupe 1	19 660	10 220	17 480	8 030	2 680	2 380
Groupe 2	17 930	9 400	16 015	7 220	2 445	2 185
Groupe 3	16 480	8 580	14 650	6 670	2 245	1 995

GRADE	MONTANT MINIMAL ANNUEL DE L'IFSE	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 850	1 550
Secrétaire administratif de classe supérieure	1 750	1 450
Secrétaire administratif de classe normale	1 650	1 350

(*) Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Corps des ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL des administrations de l'État
(arrêté du 3 juin 2015)

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE		MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT ANNUEL	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
Groupe 1	13 730	11 970	1 870	1 630
Groupe 2	12 410	10 560	1 690	1 440
GRADE	MONTANT MINIMAL ANNUEL DE L'IFSE			
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés		SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés	
Assistant principal de service social	1 500		1 100	
Assistant social	1 200		1 020	

Corps des CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL des administrations de l'État
(arrêté du 3 juin 2015)

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE		MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT ANNUEL	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
Groupe 1	20 485	19 480	3 615	3 440
Groupe 2	17 085	15 300	3 015	2 700
GRADE	MONTANT MINIMAL ANNUEL DE L'IFSE			
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés		SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés	
Conseiller technique de service social	1 650		1 400	

Corps des ATTACHÉS D'ADMINISTRATION de l'État
(arrêté du 3 juin 2015)

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE				MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT ANNUEL	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés		SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés		ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
	Agents non logés	Agents logés (*)	Agents non logés	Agents logés (*)		
Groupe 1	40 290	23 865	36 210	22 310	7 110	6 390
Groupe 2	35 700	20 535	32 130	17 205	6 300	5 670
Groupe 3	27 540	16 650	25 500	14 320	4 860	4 500
Groupe 4	22 030	14 320	20 400	11 160	3 890	3 600

GRADE	MONTANT MINIMAL ANNUEL DE L'IFSE	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
Attaché d'administration hors classe	3 500	2 900
Attaché principal d'administration	3 200	2 500
Attaché d'administration	2 600	1 750

(*) Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Corps des ADMINISTRATEURS CIVILS
(arrêté du 29 juin 2015)

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE	MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT ANNUEL
Groupe 1	49 980	8 820
Groupe 2	46 920	8 280
Groupe 3	42 330	7 470

GRADE	MONTANT MINIMAL ANNUEL DE L'IFSE
Administrateur général	4 900
Administrateur civil hors classe	4 600
Administrateur civil	4 150

Corps des ADJOINTS TECHNIQUES des administrations de l'État
(arrêté du 28 avril 2015)

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE				MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT ANNUEL	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés		SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés		ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
	Agents non logés	Agents logés (*)	Agents non logés	Agents logés (*)		
Groupe 1	12 150	7 560	11 340	7 090	1 350	1 260
Groupe 2	11 880	7 425	10 800	6 750	1 320	1 200

GRADE	MONTANT MINIMAL ANNUEL DE L'IFSE	
	ADMINISTRATION CENTRALE, établissements et services assimilés	SERVICES DÉCONCENTRÉS, établissements et services assimilés
Adjoint technique principal de 1 ^{re} et 2 ^e classe	1 600	1 350
Adjoint technique de 1 ^{re} et 2 ^e classe	1 350	1 200

(*) Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.



Le versement de la GIPA en 2015

L'indemnité dite de « garantie individuelle du pouvoir d'achat » (GIPA), qui constitue un complément obligatoire du traitement⁽¹⁾, a vocation à compenser la perte de pouvoir d'achat subie par certains agents sur une période de référence de quatre ans. Cette indemnité est versée chaque année dans la fonction publique territoriale depuis 2009.

► Fondements de la GIPA 2015

Le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 ⁽²⁾ a instauré la GIPA dans les trois fonctions publiques, pour les années 2008 à 2011. Ce dispositif a été reconduit à trois reprises par décrets ⁽³⁾ pour les années 2012, 2013, 2014 et 2015 ⁽⁴⁾. Pour l'année 2015, la période de référence a été fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014. Le taux d'inflation et les valeurs annuelles du point servant au calcul de la GIPA 2015 sont déterminés par un arrêté du 4 février 2015 ⁽⁵⁾.

► Les bénéficiaires

- les fonctionnaires titulaires, rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période et relevant d'un grade dont l'indice terminal n'excède pas la hors-échelle B,
- les agents non titulaires sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, rémunérés par référence expresse à un indice qui n'excède pas la hors-échelle B, et employés en continu par le même employeur,
- condition complémentaire : être restés respectivement fonctionnaires et agents non titulaires à chaque borne de la période de référence, condition non opposable aux agents travailleurs handicapés ou recrutés par PACTE et titularisés pendant la période de référence.

- (1) Conseil d'État, 2 mars 2010, req. n°322781 mentionné aux tables du *Recueil Lebon*.
- (2) Décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.
- (3) Article 41 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.
- (4) Décret n°2015-54 du 26 janvier 2015 modifiant le décret n°2008-539 du 6 juin 2008.
- (5) Arrêté du 4 février 2015 fixant au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

► Le mode de calcul

GIPA =

$$\text{Traitement indiciaire brut détenu le 31.12.2010} \times (1 + \text{taux de l'inflation}) - \text{Traitement indiciaire brut détenu le 31.12. 2014}$$

Taux de l'inflation + 5,16 %

Valeur moyenne du point d'indice en 2010 55,4253 €

Valeur moyenne du point d'indice en 2014 55,5635 €

Exemple de calcul de GIPA 2015

Soit un attaché à temps complet, classé au 12^e échelon (échelon terminal - IM 658) de son grade depuis le 1^{er} juillet 2010.

Traitement indiciaire brut au 31 décembre 2010 :
 $658 \times 55,4253 = 36\,469,85 \text{ €}$

Traitement indiciaire brut au 31 décembre 2014 :
 $658 \times 55,5635 = 36\,560,78 \text{ €}$

GIPA : $36\,469,85 \text{ €} \times 1,0516 - 36\,560,78 \text{ €} = 1\,790,91 \text{ €}$

Ce fonctionnaire a le droit de percevoir 1 790,91 € au titre de la GIPA 2015.

Exemple de calcul de la GIPA 2015 : agent à temps partiel au 31 décembre 2014

Soit un technicien principal de 2^e classe à temps partiel depuis le 1^{er} juillet 2013, à raison de 60 % du temps plein classé au 13^e échelon de son grade depuis le 30 décembre 2013 (échelon terminal - IM 515)

Traitement indiciaire brut au 31 décembre 2010 :
 $515 \times 55,4253 = 28\,544,03 \text{ €}$

Traitement indiciaire brut au 31 décembre 2014 :
 $515 \times 55,5635 = 28\,615,20 \text{ €}$

GIPA : $(28\,544,03 \text{ €} \times 1,0516 - 28\,615,20 \text{ €}) \times 60 \% = 841,02 \text{ €}$

Ce fonctionnaire a le droit de percevoir 841,02 € au titre de la GIPA 2015.

► Les modalités de versement

Le versement de la GIPA se formalise par un arrêté individuel mentionnant (6) :

- l'identité de l'agent,
- les indices de traitement perçus le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2014,
- si l'intéressé exerce ses fonctions à temps partiel ou à temps plein ou occupe un emploi à temps complet ou à temps non complet, et, le cas échéant, la quotité travaillée le 31 décembre 2014,
- le montant brut à payer.

.../...

(6) Circulaire n°002164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret n°2008-539 du 6 juin 2008.

Si aucun délai de versement n'est prévu par la réglementation, il convient pour l'administration de verser la GIPA aux agents éligibles dans un délai raisonnable sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge administratif.

► Cas particulier

- Si un agent a changé d'employeur au cours de la période de référence, au sein de l'une ou entre les trois fonctions publiques, suite à une mobilité, il revient à l'administration qui l'emploie au 31 décembre 2014 de payer intégralement la GIPA 2015.
- Si un agent a été pendant la période de référence en congé maladie entraînant une diminution de sa rémunération, la GIPA doit être calculée par rapport au traitement entier.
- Si un agent a fait l'objet d'une mesure de suspension pendant la période de référence, il demeure éligible à la GIPA ; dans l'hypothèse où il est suspendu au 31 décembre 2014, il convient de reporter le paiement au cas où la procédure disciplinaire s'achèverait par une sanction conduisant à une réduction de traitement (7).

► Les cotisations

Le montant calculé de la GIPA est un montant brut. L'indemnité versée est amputée des cotisations applicables aux primes et indemnités. Toutefois, le calcul de la cotisation au régime additionnel de retraite de la fonction publique au titre de la GIPA doit s'effectuer selon des modalités particulières : la garantie est toujours assujettie à la cotisation sans considération de plafond de l'assiette (8). ■

(7) Circulaire n°002170 du 30 octobre 2008 du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

(8) Décret n°2008-964 du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et circulaire du 13 juin 2008.

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 2014/2

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*)

n°6 juin 2015 (réf. 303330611753)

La prise en charge du fonctionnaire territorial

Astreintes et permanences des agents
de la filière technique

Le don de jours de repos pour enfant malade

Mesures d'ordre intérieur et discrimination
(*jurisprudence*)

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Assermentation Police du maire Environnement

Note technique du 22 mai 2015 relative au commissionnement des agents des réserves naturelles et à l'exercice de leurs fonctions de police judiciaire.

(NOR : DEVL1508717N).

Site internet Circulaire.legifrance.gouv, juin 2019.- 10 p.

Deux annexes complètent cette Note technique. La première fait le point sur les conditions préalables au commissionnement des agents des réserves naturelles qui peuvent relever, notamment, de la fonction publique territoriale, sur les procédures de commissionnement, d'assermentation et de délivrance de carte, sur la procédure à suivre en cas de changement d'affectation, de suspension et de retrait dudit commissionnement. Elle précise également les missions dévolues aux agents ainsi que leur insigne et leur uniforme.

La deuxième annexe liste les informations à fournir à l'organisme de formation au moment de l'inscription des agents.

CNFPT

Décret n°2015-602 du 2 juin 2015 relatif à l'acquisition et à la détention de munitions par le Centre national de la fonction publique territoriale.

(NOR : INTE1507657D).

J.O., n°127, 4 juin 2015, p. 9204.

Deux articles R. 511-22-1 et R. 511-22-2 sont insérés dans le code de la sécurité intérieure. Ils permettent l'acquisition par le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) des munitions nécessaires à l'accomplissement des formations des agents de police municipale et précisent les modalités de leur conservation et de leur enregistrement.

Arrêté du 29 mai 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.

(NOR : INTB1511733A).

J.O., n°126, 3 juin 2015, p. 9135.

Vu l'absence de listes de candidats déposées dans les préfectures dans les délais prévus par l'arrêté du 29 avril 2015, celles-ci doivent être déposées au plus tard le 8 juin 2015 à 16 heures. Le vote pour les élections aux conseils d'orientation a lieu par correspondance, les instruments de vote sont adressés aux électeurs le 9 juin 2015 au plus tard.

Cotisations au régime général de sécurité sociale Assistant maternel Déclaration sociale nominative Recouvrement des cotisations

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs.

(NOR : AFSS1510195P).

J.O., n°140, 19 juin 2015, p. 10081.

Ordonnance n°2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs.

(NOR : AFSS1510195R).

J.O., n°140, 19 juin 2015, pp. 10081-10086.

L'article 4 de cette ordonnance étend aux organismes de recouvrement des cotisations sociales l'obligation de transmission d'informations relatives à l'emploi des assistants maternels par le président du conseil général, les agents des conseils départementaux étant autorisés à communiquer à cet organisme toute information nécessaire à sa mission.

L'organisme de recouvrement transmet aux services du département toute information concernant l'existence d'une fraude dans l'exercice de cette profession.

Ces dispositions sont applicables au 1^{er} janvier 2016.

L'article 9, quant à lui, remplace l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, la déclaration sociale nominative se substituant à la déclaration annuelle des données sociales. Pour les employeurs publics, la date d'application de cette mesure sera fixée par décret et interviendra au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Cotisations au régime de retraite de la CNRACL / Cas des fonctionnaires détachés

Décret n°2015-640 du 8 juin 2015 relatif au remboursement des cotisations de retraite versées par des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international.

(NOR : RDFS1506664D).

J.O., n°132, 10 juin 2015, texte n°31, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le décret n° 2015-640 du 8 juin 2015 modifie le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Il précise les conditions de remboursement des cotisations CNRACL versées par le fonctionnaire, durant sa période de détachement auprès d'une administration ou d'un organisme étranger. La demande de remboursement, accompagnée des justificatifs, doit être adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Les fonctionnaires ayant adressé leur demande de pension au régime dont relève l'organisme de détachement avant l'entrée en vigueur de ce décret, disposent d'un délai d'un an pour faire leur demande de remboursement.

Décentralisation Détachement de longue durée Mise à disposition

Décret n°2015-783 du 29 juin 2015 relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services de l'État qui participent aux missions de l'autorité de gestion des programmes européens financés au titre du fonds social européen ou du fonds européen de développement régional ou du fonds européen agricole pour le développement rural.

(NOR : RDFS1508282D).

J.O., n°149, 30 juin 2015, pp. 11049-11050.

Les services ou parties de services de l'État qui participent aux missions de l'autorité de gestion du fonds social européen ou du fonds européen de développement régional sont transférés aux régions.

Un arrêté du représentant de l'État fixe, notamment, la liste détaillée des services ou parties de services ainsi que le nombre d'emplois à transférer. Le représentant de l'État dans la région communique au président du conseil de la collectivité territo-

riale concernée la liste nominative des agents, la liste des emplois devenus vacants depuis 2013 et un état des jours acquis au titre du compte épargne-temps.

Les services ou parties de services mis à disposition avant le 1^{er} avril 2015 seront transférés le 1^{er} juillet 2015. Ceux dont la mise à disposition intervient ultérieurement seront transférés le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Décret n°2015-782 du 29 juin 2015 relatif aux conditions d'intégration, de détachement et de mise à disposition des fonctionnaires de l'État en application des articles 83 et 86 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

(NOR : RDFS1511241D).

J.O., n°149, 30 juin 2015, pp. 11047-11049.

Les fonctionnaires de l'État en charge de la gestion des fonds européens transférés aux départements ou aux régions peuvent être intégrés ou placés sur leur demande pour un détachement sans limitation de durée dans un cadre d'emplois correspondant aux missions définies par leur statut particulier. Ils conservent les droits acquis sur un compte épargne-temps.

Les stagiaires sont, à l'issue du stage, soit licenciés, soit réintégré dans leur corps d'origine quand ils avaient la qualité de fonctionnaire.

L'autorité territoriale exerce le pouvoir disciplinaire, l'administration d'origine étant informée des sanctions prononcées qui, lorsqu'elles relèvent du quatrième groupe, sont prononcées à la fois au titre du cadre d'emplois d'accueil et du corps d'origine.

Les fonctionnaires membres du corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire sont mis à disposition à titre gratuit sans limitation de durée.

Démission Cessation anticipée d'activité

Note d'information n°866 du 13 novembre 2014 relative aux statuts des fonctionnaires. Indemnité de départ volontaire et départ anticipé à la retraite.

Bulletin d'information du service des retraites de l'État, n°507, octobre-décembre 2014, pp. 84-85.

Le Conseil d'État, dans une décision du 12 mars 2012, req. n°327265, a précisé qu'en l'absence de disposition législative contraire, une radiation des cadres de la fonction publique, même ancienne n'empêche pas de demander un départ anticipé à la retraite pour carrière longue. Par cette décision, le Conseil d'État remet en cause le raisonnement qui conduisait à considérer que seuls les fonctionnaires encore en activité pouvaient prétendre au bénéfice d'un départ anticipé à la retraite. Cette décision a aussi pour incidence de remettre en question la position qui excluait des possibilités de départ anticipé à la retraite, les bénéficiaires de l'indemnité de départ volontaire prévue par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, au seul motif que le délai entre leur démission et l'indemnité anticipée à la retraite serait inférieur à cinq ans. Il semblerait, en revanche, que le fait que l'agent ait la possibilité de bénéficier à la date de sa démission d'un tel départ anticipé puisse justifier le refus d'octroi de l'indemnité de départ volontaire.

Filière police municipale

Police du maire

Sécurité

Circulaire du 29 mai 2015 relative à la remise temporaire des armes de l'État aux collectivités territoriales.

(NOR: INTD1512488).

Localtis.info, 15 juin 2015. - 2 p.

Cette circulaire se réfère au décret n° 2015-496 du 29 avril 2015 autorisant les agents de police municipale à utiliser à titre expérimental des révolvers chambrés pour le calibre 357 magnum. Elle précise, notamment, les conditions dans lesquelles l'État va fournir aux collectivités qui en feront la demande, 4 000 révolvers Manurhin. Il s'agit d'une expérimentation conduite pendant une période de 5 ans à compter du 2 mai 2015. Le ministre de l'intérieur rappelle, par ailleurs, que l'objet premier de cette mesure est la protection des personnels. À ce titre, les refus faits par les préfets doivent être exceptionnels et motivés. En contrepartie, les maires qui demandent le bénéfice de cet armement doivent obtenir les autorisations nécessaires de port d'armes pour leur police municipale et signer une convention avec les forces de sécurité de l'État, quand il n'en existe pas déjà une. Le transport et la maintenance des armes délivrées restent à la charge de la commune et les maires devront adresser à la préfecture un bilan annuel de leur utilisation.

Fiscalité

Fiscalité - Imposition des salaires

Restauration du personnel

Taxe sur les salaires

Décret n°2015-608 du 3 juin 2015 portant incorporation au code général des impôts de divers textes modifiant et complétant certaines dispositions de ce code.

(NOR : FCPE1507720D).

J.O., n°128, 5 juin 2015, pp. 9289-9302.

Ce décret codifie certaines dispositions, consolide et met à jour le code général des impôts par rapport à l'ensemble des textes législatifs et réglementaires parus du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014.

Il modifie, notamment, le premier alinéa du 19° de l'article 81, pour tenir compte du relèvement à 5,36 euros du complément de rémunération pouvant être exonéré d'impôt et qui résulte de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des titres-restaurant.

Au 3° de l'article 83, La déduction pour frais professionnels est limitée à 12 157 euros pour l'imposition des rémunérations perçues en 2014.

À l'article 143, les limites inférieures et les plafonds servant au calcul de la majoration due au titre de la régularisation de la taxe sur les salaires sont modifiés.

À l'article 144, le montant de rémunération annuelle de 7 666 euros est remplacé par celui de 7 705 euros pour la déclaration des traitements et salaires que les employeurs sont tenus de souscrire lorsqu'ils sont redevables en totalité ou partiellement de la taxe sur les salaires.

Indemnités journalières

Circulaire interministérielle n°DSS/SD2/2015/179 du 26 mai 2015 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie.

(NOR : AFSS1512580C).

Site internet Circulaire.legifrance.gouv, juin 2015.- 30 p.

Cette circulaire comporte 7 annexes qui analysent les conditions d'ouverture et de maintien du droit aux indemnités, le délai de carence, les modalités de calcul des indemnités, leur revalorisation en cas d'arrêt de travail de plus de trois mois et la durée de leur versement.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

Décret n°2015-633 du 5 juin 2015 relatif aux emplois de direction des centres de ressources, d'expertise et de performances sportives, de l'Ecole nationale des sports de montagne et de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques.

(NOR : VJSR1507972D).

J.O., n°130, 7 juin 2015, pp. 9454-9456.

Ce décret précise les conditions de nomination et d'avancement, pour les fonctionnaires territoriaux, notamment, aux emplois de direction des centres de ressources, d'expertise et de performances sportives, de l'Ecole nationale des sports de montagne et de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques.

Décret n°2015-632 du 5 juin 2015 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de direction des centres de ressources, d'expertise et de performances sportives, de l'Ecole nationale des sports de montagne et de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques.

(NOR : VJSR1509762D).

J.O., n°130, 7 juin 2015, pp. 9453-9454.

Non discrimination

Marchés publics

Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

(NOR : RDFB1510068D).

J.O., n°148, 28 juin 2015, p. 10947.

Pris pour l'application des articles 61 et 77 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014, ce décret insère dans le code général des collectivités territoriales les dispositions sur le contenu du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, rapport qui doit être présenté à l'organe délibérant par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI), du conseil départemental ou du conseil régional.

Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines, dresse le bilan des actions menées et des ressources mobilisées et présente la politique menée sur le territoire. Il précise également le suivi de la clause d'égalité dans les marchés publics.

Ces dispositions s'appliquent au 1^{er} janvier 2016 pour les communes et les EPCI et au 1^{er} janvier 2017 pour les régions issues de regroupements.

Regime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

(NOR : RDFF1509520D).

J.O., n°135, 13 juin 2015, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Ce décret a pour objet d'assouplir l'échéance pour l'adhésion de certains corps de fonctionnaires de l'État au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État et de reporter au 1^{er} janvier 2016 la mise en œuvre de cette indemnité de fonctions, de sujétions et de l'expertise (au lieu du 1^{er} juillet 2015).

Voir aussi Statut commenté, p.

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

(RDFF1509522A).

J.O., n°140, 19 juin 2015, texte n°36, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Des tableaux fixent les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux annuels du complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel pour les attachés de l'administration centrale et des services déconcentrés.

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

(RDFF1509523A).

J.O., n°140, 19 juin 2015, texte n°37, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Des tableaux fixent les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux annuels du complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel pour les assistants de service social de l'administration centrale et des services déconcentrés.

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

(RDFF1509525A).

J.O., n°140, 19 juin 2015, texte n°38, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Des tableaux fixent les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux annuels du complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel pour les conseillers techniques de service social de l'administration centrale et des services déconcentrés.

Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

(RDFF1509521A).

J.O., n°149, 30 juin 2015, texte n°81, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Des tableaux fixent les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux annuels du complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel pour les administrateurs civils.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire

Décret n°2015-677 du 17 juin 2015 portant création du « bataillon des sapeurs-pompiers de France » et fixant l'attribution d'un drapeau.

(NOR : INTE1513337D).

J.O., n°139, 18 juin 2015, p. 10020.

Il est créé, auprès de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, un détachement d'honneur dénommé « bataillon des sapeurs-pompiers de France » chargé de représenter l'ensemble des sapeurs pompiers professionnels et volontaires lors de cérémonies nationales.

Ce bataillon est formé de sapeurs-pompiers des services d'incendie et de secours de la zone de défense et de sécurité concernée.

Circulaire du 26 mai 2015 du ministre de l'intérieur relative aux orientations en matière de sécurité civile.

(NOR : INTK1512505C).

Site internet Circulaire.legifrance.gouv, juin 2015.- 17 p.

Cette circulaire précise les grandes orientations en matière de sécurité civile qui visent, notamment, à promouvoir le

volontariat, auprès des employeurs publics et privés, à favoriser l'accès des volontaires aux logements sociaux à proximité des centres de secours, à nommer dans chaque SDIS (service départemental d'incendie et de secours) un officier de sapeur-pompier volontaire à un grade identique à celui de directeur départemental adjoint et à développer le service civique au sein de ces services.

Sapeur-pompier volontaire

Décret n°2015-601 du 2 juin 2015 modifiant le décret n°2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.

(NOR : INTE1415887D).
J.O., n°127, 4 juin 2015, p. 9204.

Les montants minimal et maximal des indemnités versées aux sapeurs-pompiers volontaires sont fixés respectivement à 7,60 euros et à 11,43 euros à compter du 1^{er} juin 2015.

Arrêté du 2 juin 2015 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.

(NOR : INTE 1507997A).
J.O., n°127, 4 juin 2015, texte n°26, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un tableau fixe les montants de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires à compter du 1^{er} juin 2015. L'arrêté du 27 septembre 2013 est abrogé.

Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2015-683 du 18 juin 2015 transférant aux services départementaux d'incendie et de secours l'organisation des élections à leurs conseils d'administration et à leurs instances consultatives.

(NOR : INTE1508263P).
J.O., n°140, 19 juin 2015, p. 10102.

Ordonnance n°2015-683 du 18 juin 2015 transférant aux services départementaux d'incendie et de secours l'organisation des élections à leurs conseils d'administration et à leurs instances consultatives.

(NOR : INTE1508263R).
J.O., n°140, 19 juin 2015, p. 10102.

L'organisation matérielle, la répartition du nombre de suffrages et la fixation du nombre et de la répartition des sièges au conseil d'administration ainsi que l'organisation de l'élection à la commission administrative et technique sont transférées aux services départementaux d'incendie et de secours. Il en est de même de l'organisation de l'élection au comité consultatif des sapeurs-pompiers volontaires.

Décret n°2015-684 du 18 juin 2015 transférant aux services départementaux d'incendie et de secours l'organisation des élections à leurs conseils d'administration et à leurs instances consultatives et modifiant la partie réglementaire du code général des collectivités territoriales.

(NOR : INTE1508266R).
J.O., n°140, 19 juin 2015, p. 10103.

Modification de la section 1 du chapitre IV du titre II du livre IV de la première partie de la partie réglementaire du code général des collectivités territoriales afin de prendre en compte le transfert aux services départementaux d'incendie et de secours de l'organisation des élections à leurs conseils d'administration et à leurs instances consultatives.

Validation des services antérieurs à l'affiliation à la CNRACL / Services de non titulaires

Décret n°2015-788 du 29 juin 2015 relatif à la procédure de validation des services de non titulaire dans le régime de retraites des agents des collectivités locales.

(NOR : AFSS1506183D).
J.O., n°150, 1^{er} juillet 2015, p. 11096.

Ce décret fixe les modalités de transmission par l'employeur à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) du dossier et des pièces nécessaires à la validation des services accomplis en tant qu'agent non titulaire, les délais de transmission devant faire l'objet d'un arrêté. Le fonctionnaire est informé en cas de non réception des documents demandés par la caisse dans les délais prévus et peut confirmer sa demande.

Versement transport

Lettre-circulaire n°2015-000024 du 7 mai 2015 de l'Acosse relative à la modification du champ d'application et du taux de versement transport (art. L. 2333 et s. du code général des collectivités territoriales) – En application de l'article 33 de la loi du 23 mars 2012 de simplification du droit et d'allègement des démarches administratives.

Site internet de l'Acosse, juin 2015.- 103 p.

Cette lettre circulaire diffuse les évolutions des taux du versement transport à compter du 1^{er} juillet 2015. Les taux ont été fixés par le Syndicat des transports d'Ile-de-France à 2,85 % pour Paris et les communes du département des Hauts-de-Seine et à 1,91 % pour les communes des départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne (28^e).

L'annexe 28 donne les taux pour l'Ile-de-France par département et par commune.

OUVERTURE DE CONCOURS et LISTES D'APTITUDE

► CONCOURS

CATÉGORIE A

FILIERE CULTURELLE

• Attaché de conservation du patrimoine

Arrêté du 1^{er} juin 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 du concours d'attaché de conservation du patrimoine par le centre de gestion du Nord

(NOR : INTB1513641A).

J.O., n°135, 13 juin 2015, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les concours externe, interne et troisième concours des attachés territoriaux de conservation du patrimoine sont ouverts au titre de l'année 2016 dans les spécialités « archéologie », « archives », « musées », « inventaire et patrimoine scientifique, technique et naturel ». Le nombre de postes est de 14 et se répartit de la manière suivante :

- 2 pour la spécialité archéologie,
- 6 pour la spécialité archives,
- 6 pour la spécialité musée.

Les épreuves d'admissibilité se dérouleront les 18 et 19 mai 2016 à Lille, dans le Pas-de-Calais et en Picardie. Les épreuves d'admission se dérouleront à Lille, courant septembre 2016. Les préinscriptions pourront se faire par internet ou à l'accueil du centre de gestion ou du centre de concours et d'examens du centre de gestion du Nord du 29 septembre au 28 octobre 2015. La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 5 novembre 2015.

CATÉGORIE A

FILIERE MÉDICO-SOCIALE

• Infirmier en soins généraux

Arrêté du 1^{er} juin 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours sur titres avec épreuves d'infirmier territorial en soins généraux de classe normale organisé par le centre de gestion du Nord.

(NOR : INTB1513843A).

J.O., n°138, 17 juin 2015, texte n°16 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 16. Les préinscriptions se feront par voie électronique du 8 septembre au 7 octobre 2015 et la date limite de dépôt des dossiers est fixée au 15 octobre 2015. Les épreuves orales d'admission se dérouleront à partir du 2 février 2016.

Arrêté du 15 juin 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016, par le centre de gestion du Pas-de-Calais, du concours d'infirmier territorial en soins généraux.

(NOR : INTB1514927A).

J.O., n°147, 27 juin 2015, texte n°16 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 19. Les préinscriptions se feront par voie électronique du 8 septembre au 7 octobre 2015 et la date limite de dépôt des dossiers est fixée au 15 octobre 2015.

Les épreuves orales d'admission se dérouleront à partir du 2 février 2016.

CATÉGORIE B

FILIERE ANIMATION

• animateur

Arrêté du 12 mai 2015 portant ouverture de concours d'animateur par le centre de gestion de la Guyane.

(NOR : INTB1512612A).

J.O., n°126, 3 juin 2015, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 9 au titre du concours externe et 8 au titre du concours interne. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 13 au 31 juillet 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 août 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à compter du 17 septembre 2015.

Arrêté du 27 mai 2015 portant ouverture d'un concours d'animateur principal de 2^e classe par le centre de gestion de la Guyane.

(NOR : INTB1512578A).

J.O., n°127, 4 juin 2015, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 20 dont 14 au titre du concours externe et 6 au titre du concours interne. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 13 au 31 juillet 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 août 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à compter du 17 septembre 2015.

CATÉGORIE B**FILIÈRE ADMINISTRATIVE**• **Rédacteur**

Arrêté du 28 mai 2015 modifiant l'arrêté du 26 janvier 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours organisés pour le recrutement des rédacteurs territoriaux principaux de 2^e classe (session 2015) par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.

(NOR : INTB1513584A).

J.O., n°135, 13 juin 2015, texte n°15 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité seront organisées le 24 septembre 2015. Les candidats seront répartis sur plusieurs sites : Région de Bourgogne, Région Champagne-Ardenne et Région Lorraine selon le choix qu'ils ont fait lors de leur inscription.

CATÉGORIE B**FILIÈRE CULTURELLE**• **Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques**

Arrêté du 1^{er} juin 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 du concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^e classe par le centre de gestion du Nord.

(NOR : INTB1513657A).

J.O., n°137, 16 juin 2015, texte n°23, (version électronique exclusivement).- 2p.

Les concours externe, interne et troisième concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^e classe sont ouverts au titre de l'année 2016. Le nombre de postes mis au concours est de 10 et se répartit de la manière suivante :

- Musée : 4,
- Bibliothèque : 4,
- Archives : 2.

Les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 24 mai 2016 à Lille, ainsi que dans le Pas-de-Calais et la Picardie. Les épreuves d'admission se dérouleront à Lille, courant septembre 2016.

Les préinscriptions pourront se faire par internet ou à l'accueil du centre de gestion ou du centre de concours et d'examens du centre de gestion du Nord du 29 septembre au 28 octobre 2015. La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 5 novembre 2015.

Arrêté du 1^{er} juin 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 du concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques par le centre de gestion du Nord.

(NOR : INTB1513756A).

J.O., n°137, 16 juin 2015, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les concours externe, interne et troisième concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont ouverts au titre de l'année 2016. Le nombre de postes mis au concours est de 12 et se répartit de la manière suivante :

- Musée : 6,
- Bibliothèque : 2,
- Archives : 4.

Les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 24 mai 2016 à Lille, ainsi que dans le Pas-de-Calais et la Picardie. Les épreuves d'admission se dérouleront à Lille, courant septembre 2016.

Les préinscriptions pourront se faire par internet ou à l'accueil du centre de gestion ou du centre de concours et d'examens du centre de gestion du Nord du 29 septembre au 28 octobre 2015. La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 5 novembre 2015.

CATÉGORIE B**FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE**• **Assistant socio-éducatif**

Arrêté du 12 mai 2015 portant ouverture d'un concours d'assistant territorial socio-éducatif par le centre de gestion de la Guyane.

(NOR : INTB1512663A).

J.O., n°127, 4 juin 2015, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le nombre de postes à pourvoir au est fixé à 26 dont 26 pour la spécialité « assistant de service social » et 14 pour la spécialité « éducateur spécialisé ».

Les dossiers pourront être retirés du 27 juillet au 7 août 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 28 août 2015.

Les épreuves écrite d'admissibilité se dérouleront à compter du 1^{er} octobre 2015.

.../...

CATÉGORIE B**FILIÈRE SPORTIVE**

- **Éducateur des activités physiques et sportives**

Arrêté du 2 juin 2015 portant ouverture des concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives par le centre de gestion de la Gironde (session 2016).

(NOR : INTB1513371A).

J.O., n°133, 11 juin 2015, texte n°30, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 80 dont 48 au titre du concours externe et 32 au titre du concours interne. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 4 août au 9 septembre 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 17 septembre 2015.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 21 janvier 2016 et les épreuves d'admission au premier semestre 2016.

Arrêté du 10 juin 2015 modifiant l'arrêté du 6 mars 2015 portant ouverture de la session 2016 du concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives par le centre de gestion du Haut-Rhin.

(NOR : INTB1513949A).

J.O., n°138, 17 juin 2015, texte n°18 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les dates de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sont modifiées. Ceux-ci peuvent être retirés du 5 mai au 3 août 2015 et doivent être déposés le 20 août 2015 au plus tard.

▶ **LISTES D'APTITUDE****CATÉGORIE A****FILIÈRE CULTURELLE**

- **Conservateur du patrimoine**

Arrêté du 3 février 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1505806A).

J.O., n°126, 3 juin 2015, texte n°63, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Besançon.

Arrêté du 11 février 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1505806A).

J.O., n°129, 6 juin 2015, texte n°58, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Lille. ■

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.

Assurance chômage / Convention de gestion avec l'Unedic ou affiliation des collectivités à l'Unedic Centre de gestion

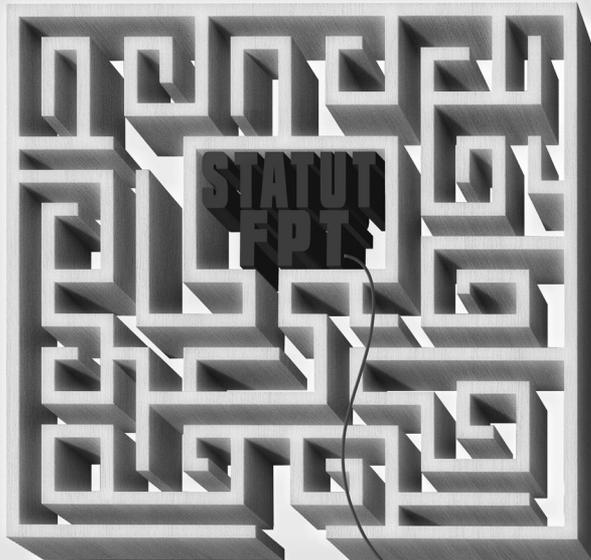
Question écrite n°62951 du 12 août 2014 de M. Eric Straumann à M. le ministre de l'emploi et du dialogue social.

J.O. A.N. (Q), n°15, 14 avril 2015, p. 2850.

En application de l'accord n°25 du 14 mai 2014 pris pour l'application de l'article 4 de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et de l'article 52 du

règlement général annexé, les contrats conclus par les centres de gestion pour remplacer des agents momentanément indisponibles ou en cas de vacance d'emploi sont exclus de la majoration de cotisations au régime.

Par contre, ceux conclus en vue d'assurer des missions temporaires sont soumis à cette majoration dans la mesure où ils répondent à un besoin occasionnel ou saisonnier ou à un accroissement temporaire d'activité.



**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.ft

Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@ci923394.ft
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

CIG petite couronne 

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.

Centre de vacances et de loisirs Filière animation

Du temps de repos des moniteurs de colonies de vacances.

Droit social, n°4, avril 2015, pp. 355-359.

Sont publiées les conclusions de M^{me} Maude Vialettes, rapporteur public, concernant l'arrêt du Conseil d'État du 30 janvier 2015, Union syndicale Solidaires, req. n°363520.

Après un bref rappel du cadre juridique du contrat d'engagement éducatif, le rapporteur public présente les dispositions des articles D. 423-3 et D. 423-4 du code de l'action sociale et des familles qui fixent les conditions dans lesquelles le repos quotidien des animateurs des centres de vacances peut être supprimé ou réduit, analyse la notion de repos compensateur et la compatibilité de son report avec le droit européen ainsi que la jurisprudence européenne.

Il considère, par ailleurs, que la différence de traitement entre les titulaires d'un contrat d'engagement éducatif et les agents sous contrat à durée déterminée est justifiée par des raisons objectives.

Congé de longue maladie Traitement

Cour administrative d'appel de Versailles, 22 janvier 2015, Ministre de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche c/ M. A., req. n°14VE00958.

Le fonctionnaire qui obtient une seconde période de congé de longue maladie, et qui n'a ni épuisé la durée maximale de trois ans de ses droits, ni repris ses fonctions pendant au moins un an après la première période, est rémunéré à demi-traitement.

Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir Collaborateur de cabinet

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Rémunération

Le recours contre les contrats de recrutement d'agents publics non titulaires relèvent-ils du contentieux de l'excès de pouvoir ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°4/15, avril 2015, pp. 318-329.

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État, 2 février 2015, Commune d'Aix-en-Provence, req. n°373520.

Le rapporteur public analyse, notamment à partir de la jurisprudence antérieure, les moyens du pourvoi relatifs à l'intérêt à agir d'un conseiller municipal à l'encontre de contrats de recrutement d'agents non titulaires, dont il rappelle la particularité et considère, suivi par le juge, que les membres de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale peuvent invoquer tout moyen, y compris ceux qui ne se rapportent pas aux prérogatives du conseil municipal, et notamment l'illégalité des stipulations relatives au montant de la rémunération des collaborateurs de cabinet.

Un commentaire suit la décision reproduite après les conclusions.

Frais de déplacement / Utilisation du véhicule personnel

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 janvier 2015, Syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs d'école et professeurs d'enseignement général des collèges – Fédération syndicale unitaire (SNUIPP-FSU), req. n°13BX00896.

En l'absence de moyens de transport public de voyageurs adéquats, le remboursement des frais de transport d'un agent autorisé à utiliser son véhicule personnel ne saurait s'effectuer sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux.

Mutation interne - Changement d'affectation Contentieux administratif / Recours

Conseil d'État, 15 avril 2015, M. B., req. n°375712.

La lettre informant l'agent de l'expiration de son affectation, en application du statut, et du non renouvellement de celle-ci au-delà de son terme normal ne constitue pas une décision faisant grief et ne peut donc pas faire l'objet d'une demande d'annulation auprès du juge.

Non discrimination

Bonification pour enfants

Pension à jouissance immédiate / Parents de trois enfants

Traitement et indemnités

Conseil d'État, 27 mars 2015, M^{me} A., req. n°372426.

Si les dispositions accordant une bonification pour enfant aux mères d'enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 créent une différence de traitement indirecte à leur bénéfice, celle-ci est justifiée par un objectif légitime de politique sociale lié notamment à la prévention du niveau des pensions servies aux assurées. Ces dispositions ne méconnaissent donc pas le principe d'égalité entre travailleurs masculins et travailleurs féminins défini par le droit européen.

De même, le dispositif relatif à la retraite anticipée pour les parents de trois enfants, progressivement supprimé, qui permet d'offrir une compensation des conséquences de la naissance et de l'éducation d'enfants sur le déroulement de la carrière d'une femme, est objectivement justifié par un objectif légitime de politique sociale. En conséquence, il ne méconnaît pas le principe d'égalité des rémunérations.

Voir aussi les IAJ n° 5 de mai 2015, p.16

Non titulaire / Démission

Cour administrative d'appel de Nantes, 24 mars 2015, M. B., req. n°13NT01016.

Si les dispositions réglementaires relatives à la démission d'un agent non titulaire prévoient l'usage d'une lettre recommandée avec avis de réception, il ne s'agit pas du mode exclusif de preuve du dépôt effectif d'une démission.

Cependant, un courriel aux termes ambigus émis du poste de travail, qui ne permet pas de s'assurer que l'intéressé en est l'auteur et sans signature électronique, n'est pas suffisant. L'administration aurait dû s'assurer de l'intention de l'agent et l'inviter à présenter un document écrit, revêtu de sa signature, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.

Non titulaire / Recrutement

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle.

Professeur

Titularisation des non titulaires

Avis du Conseil d'État, 15 juin 2015, Préfet de l'Oise, req. n°388747.

(NOR : CETX1514620V).

J.O., n°140, 19 juin 2015, pp. 10111-10112.

L'accès à un cadre d'emplois des agents non titulaires par la voie de la sélection professionnelle n'est subordonné à la détention d'un titre ou d'un diplôme que lorsque cette condition est posée par une disposition de nature législative.

Ainsi, les candidats à l'accès au cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique doivent remplir les conditions exigées par les dispositions législatives du code de l'éducation, et non celles fixées par les dispositions réglementaires du statut particulier et du décret « concours ».

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Droit pénal

Responsabilité du fonctionnaire

Faute personnelle et protection d'un magistrat.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°16, 11 mai 2015, pp. 944-947.

Sont publiées les conclusions de M^{me} Suzanne Coester, rapporteur public, ainsi que les considérants de l'arrêt du Conseil d'État du 11 février 2015, Ministre de la justice c/ M. A., req. n°372359.

Après un point sur la protection des magistrats faisant l'objet de poursuites pénales, le rapporteur public examine les caractéristiques de la faute personnelle et les critères qui permettent de la considérer comme détachable de l'exercice des fonctions. Suivi par le juge, il considère qu'une 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.

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

Sanctions disciplinaires

Le contrôle du juge de cassation en matière de sanction contre les fonctionnaires.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°18, 1^{er} juin 2015, pp. 1047-1051.

Sont publiées les conclusions de M. Xavier Domino, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 27 février 2015, La Poste, req. n°376598.

Après un état des faits et procédures ayant débouché sur l'octroi d'une sanction disciplinaire à un agent, militant syndical impliqué dans plusieurs incidents, le rapporteur public pose la question du contrôle du juge sur le caractère proportionné de la sanction à la faute commise en se référant

à des jurisprudences récentes, dont celle du 30 décembre 2014, req. n°381245.

Il propose de décliner le contrôle en trois temps successifs et se prononce, suivi par le juge, pour considérer que le juge de cassation peut effectuer un contrôle de qualification juridique du caractère fautif des faits et que le contrôle de proportionnalité de la sanction disciplinaire à la gravité de la faute commise effectué par les juges du fond ne peut être censuré par le Conseil d'État que dans le cas où la solution retenue est hors de proportion avec la faute commise.

Voir aussi les IAJ n° 4 d'avril 2015, p.22

Stage / Prolongation

Cour administrative d'appel de Versailles, 12 mars 2015, M. C., req. n°13VE02700.

Est légale la prorogation de stage ayant donné lieu à deux arrêtés successifs, dès lors que la durée maximale de la prorogation n'est au total pas dépassée.

Suppression d'emploi / Prise en charge

Quelle est la portée de l'illégalité de la délibération supprimant un emploi territorial sur les décisions mettant à disposition du centre de gestion le fonctionnaire auquel aucun emploi n'a pu être proposé ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°4/15, avril 2015, pp. 272-277.

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Pellissier, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 19 janvier 2015, M^{me} A., req. n°375283.

Le rapporteur public, rappelant l'évolution de la jurisprudence concernant l'exception d'illégalité d'un acte administratif constituant la base d'une décision contestée, considère, suivi par le juge, qu'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé peut exciper de l'illégalité de la délibération procédant à cette suppression afin d'obtenir l'annulation de la décision de la collectivité de le mettre à disposition du centre de gestion ainsi que de l'arrêté de prise en charge de l'intéressé par cette instance.

Suspension

Primes et indemnités

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Cour administrative d'appel de Versailles, 22 janvier 2015, M. B., req. n°14VE00826.

La période de suspension est prise en compte pour l'avancement et le calcul de la retraite.

Par ailleurs, la rémunération versée, à l'issue de sa suspension et au titre de la période correspondante, au fonctionnaire n'ayant fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire, ne comprend ni les indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions, ni la nouvelle bonification indiciaire. ■

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.

Assistant maternel / Agrément

La suspension et le retrait d'agrément des assistants maternels ou familiaux en cas d'enquête pénale : entre exigence d'une enquête administrative et suspicion.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°21, 26 mai 2015, pp. 42-48.

Partant de deux jugements du tribunal administratif de Rennes du 6 novembre 2014, req. n°1201565, et du 20 novembre 2014, req. n°1202916, relatifs à l'annulation de retraits et de suspensions d'agrément d'assistantes maternelles dans des affaires de bébés secoués, cet article fait le point sur l'évolution de la jurisprudence avec le revirement opéré par le Conseil d'État, le 9 mars 2012, qui exige la réalisation d'une enquête administrative parallèlement à l'enquête pénale.

À partir des statistiques des jurisprudences d'appel entre 1998 et 2014, l'auteur de l'article remarque une inflexion de la position des cours, les éléments du dossier administratif pouvant être suffisamment probants.

Un point est également fait sur le bon déroulement d'une enquête administrative des faits à l'origine de la suspicion aux éléments permettant d'évaluer le comportement de l'assistant maternel.

Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir Collaborateur de cabinet

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Rémunération

Le recours des tiers contre un contrat de recrutement d'agent public.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°17, 18 mai 2015, pp. 990-993.

Cette rubrique publie et commente l'arrêt du 2 février 2015, Commune d'Aix-en-Provence, req. n°373520, par lequel le Conseil d'État a jugé que les membres de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales justifient d'un intérêt leur donnant qualité pour contester, devant le juge de l'excès de pouvoir, les contrats de recrutement d'agents non titulaires.

Le commentaire revient sur l'évolution de la jurisprudence concernant la nature des recours contre les contrats administratifs, la nature spécifique des contrats de recrutement des agents publics étant confirmée par le juge qui considère, cependant, que, comme pour les autres contrats, tout moyen peut être invoqué par les requérants.

Incompatibilités

Centre de gestion

Service départemental d'incendie et de secours

Le SDIS n'est pas un établissement public du département au sens du code électoral, un centre de gestion de la fonction publique territoriale non plus.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°22, 1^{er} juin 2015, pp. 34-37.

Cet article publie et commente les considérants des arrêts du Conseil d'État du 4 février 2015, Elections municipales de Corrèze, req. n°382969, et Elections municipales de La Crèche, req. n°383019.

Rappelant les règles d'inéligibilité au conseil municipal, l'auteur du commentaire analyse la position du juge qui considère que les centres de gestion et les services départementaux d'incendie et de secours échappent à la qualification d'établissements publics du département et qu'en conséquence, leur directeur et chef de groupement sont éligibles au sein du conseil municipal de leur commune de résidence.

Non discrimination

Fonctions publiques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°22, 1^{er} juin 2015, pp. 20-21.

Cette chronique de jurisprudence européenne commente des décisions de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour européenne des droits de l'homme jugeant discriminatoires des dispositions refusant de prendre en compte les périodes de travail accomplies antérieurement à l'âge de 18 ans pour l'attribution d'une pension de retraite, subordonnant l'accès

à l'emploi dans les services publics locaux à la délivrance d'un certificat de compétences linguistiques et licenciant une femme au motif que, du fait de son sexe, elle n'était pas à même de travailler la nuit, d'utiliser des armes à feu ou la force physique en cas d'agression.

Lutter contre la discrimination pour raisons de santé ou syndicales.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1446, 26 mai 2015, pp. 6-7.

Ce dossier analyse, à partir de décisions de jurisprudence et de la position du Défenseur des droits, les indices qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination à l'égard d'un agent public qui n'est pas noté, ni évalué du fait de ses nombreuses absences pour maladie, qui est muté d'office à son retour avec une dégradation de ses conditions de travail ou dont la promotion est refusée malgré des appréciations positives alors que cet agent est représentant syndical. ■

Votre passeport pour la réussite

Une collection rédigée par les organisateurs

Concours de la Fonction Publique Territoriale
Annales corrigées

En vente en librairie et sur
www.ladocumentationfrancaise.fr



La
documentation
Française

Références

Presse et livres

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

Administration / Relations avec les administrés Bulletin de paie

92 nouvelles mesures pour simplifier la vie des citoyens et des entreprises.

Localtis.info, 2 juin 2015.- 2 p.

Un nouveau train de mesures de simplification pour les particuliers et les entreprises a été présenté le 1^{er} juin dernier. Il est, notamment, prévu le lancement d'une expérimentation en 2016, visant à dématérialiser les bulletins de paie des agents publics.

Aide et action sociales

Intervenant social en commissariat : l'urgentiste du travail social.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2912, 29 mai 2015, pp. 28-31.

Les ISCG (intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie) ont été intégrés dans les commissariats de police au début des années 1990 et ont, en général, un bureau au cœur du commissariat, voire à l'accueil d'où ils peuvent intervenir dans un contexte de crise ou face à diverses problématiques dépassant le seul cadre sécuritaire. Ils peuvent être saisis par les forces de l'ordre, la personne elle-même ou les services sociaux. Ils ont pour mission l'accueil, l'écoute, l'évaluation des besoins et le passage de relais vers des structures généralistes ou spécialisées. Ces dispositifs sont disparates et rattachés soit à une commune, soit à un département, soit à une association.

Allocations d'assurance chômage

Pôle emploi précise les conditions de cessation du versement des allocations lors du départ en retraite.

Liaisons sociales, 29 juin 2015, p. 3.

L'instruction n°2015-40 du 21 mai 2015 de Pôle emploi précise que le versement des allocations de chômage cesse à la veille de la date d'effet de la retraite lorsque la personne atteint l'âge légal de la retraite et justifie de la durée d'assurance requise, atteint l'âge du droit automatique à une retraite à taux plein ou bénéficie d'une retraite anticipée pour carrière longue, pour

handicap ou invalidité.

Assurance chômage

Chômage : les nouvelles règles d'indemnisation.

Liaisons sociales, 12 juin 2015.- 15 p.

Ce dossier fait le point sur l'ensemble des règles régissant l'indemnisation du chômage et issues de la convention du 14 mai 2014 amendée par trois avenants en date du 25 mars 2015 qui corrigent les dispositions relatives aux droits rechargeables. Sont examinés : les conditions d'octroi de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), la durée d'indemnisation, les modalités de calcul et de paiement de l'allocation ainsi que la reprise et le rechargement des droits et le droit d'option entre les anciens et les nouveaux droits.

Les allocations chômage seront revalorisées de 0,3 % au 1^{er} juillet 2015.

Liaisons sociales, 30 juin 2015.

Le montant journalier de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est porté de 11,72 euros à 11,76 euros. Le montant minimal de l'ARE passe à 28,67 euros par jour.

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

Fonction publique : la filière médico-sociale bientôt en catégorie A ?

Actualités sociales hebdomadaires, n°2915, 19 juin 2015, p. 18.

Le cabinet de la ministre de la fonction publique a confié à la revue « Actualités sociales hebdomadaires » que « la filière sociale [passerait] progressivement en catégorie A, ce qui suscite de multiples interrogations de la part des organisations syndicales.

Carrière

Traitement et indemnités

Marylise Lebranchu présente les nouvelles propositions du Gouvernement en matière de revalorisation des rémunérations des agents publics.

Site internet du ministère de la fonction publique, juin 2015.- 2 p.

Dans un communiqué du 16 juin 2015, la ministre en charge de la fonction publique précise quelles sont les propositions de revalorisation salariale qui ont été faites aux organisations syndicales.

Il a été proposé que, dès 2017, la catégorie C bénéficie de 31 euros bruts d'augmentation par mois, la catégorie B de 40 euros et la catégorie A de 74 euros. En 2020, ces mêmes catégories obtiendraient en fin de carrière 32 euros, 88 euros et 134 euros de plus.

Les durées de carrière seront allongées, la promotion sociale et l'égalité entre les hommes et les femmes favorisées, un même cadre statutaire pour les métiers communs aux trois fonctions publiques serait créé et les régimes indemnitaires seraient simplifiés.

Rémunération des agents : le gouvernement consent un nouveau geste.

Localtis.info, 17 juin 2015.- 2 p.

La proposition présentée par la ministre en charge de la fonction publique le 16 juin dernier, prévoit, dès 2016, la transformation en points d'indice d'une partie des primes perçues par les agents et en 2017, des points d'indice supplémentaires pour les agents en début et en fin de carrière.

Les déroulements de carrière devraient être améliorés jusqu'en 2020. Ces ultimes propositions devraient se retrouver dans un projet d'accord contenant de nombreuses autres dispositions comme la création de cadres statutaires communs aux trois fonctions publiques.

Un rendez-vous salarial est prévu en 2016.

Centres de gestion

Fonction publique territoriale

Les centres de gestion comptent sur le Sénat pour conforter leur rôle.

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

Lors de son congrès, qui s'est déroulé du 3 au 5 juin dernier, la Fédération nationale des centres de gestion a adopté une résolution relative à une proposition de loi créant un établissement public national, durcissant les conditions de désaffiliation, étendant les missions obligatoires et confortant les missions facultatives des centres de gestion. La mutualisation des missions serait renforcée au niveau régional.

Concernant la fonction publique territoriale, il est proposé un congé de reclassement avec une formation et l'allègement des épreuves des concours pour les agents de la filière médico-sociale.

CNFPT

CNFPT : la Cour des comptes revient à la charge.

Localtis.info, 26 juin 2015.- 2 p.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) : exercices 2008 à 2013 / Cour des comptes.

Localtis.info, juin 2015.- 72 p. ; 5 p.

Dans son rapport, la Cour des comptes revient sur la création et les missions du CNFPT, effectue des constats et formule des recommandations concernant la formation des agents et la gestion du centre.

Elle propose, entre autre, une redéfinition et le développement des formations, notamment, en direction des agents non titulaires, la réduction de la masse salariale, la remise à plat du régime d'attribution des logements de fonction, la réduction des dépenses de communication et de la prise en charge des déplacements, le développement de la mutualisation des formations, des moyens, des locaux, la clarification juridique de la prise en charge des déplacements des stagiaires ainsi que des mesures de sécurisation financière.

Congés de maladie

L'absentéisme des agents territoriaux repart à la hausse.

Les Echos, 26 et 27 juin 2015, pp. 1, 2 et 9.

Le panorama de Sofaxis révèle une augmentation entre 2013 et 2014 des arrêts pour maladie des agents des collectivités locales. On constate, par ailleurs, une augmentation des absences de courte durée et des accidents de travail, ces derniers progressant de 35 % au cours des cinq dernières années. La suppression du jour de carence et le vieillissement de la population employée seraient, notamment, en cause.

Le coût moyen des absences est chiffré à 1921 euros par agent.

Regard sur les absences pour raisons de santé dans les collectivités territoriales.

Site internet Sofaxis, juin 2015.- 7 p.

Le taux d'absentéisme pour raison de santé, en croissance régulière depuis cinq ans, s'est établi à 8,7 % en 2014 pour les collectivités locales. L'augmentation la plus importante, 35 % en cinq ans, a été constatée pour les accidents du travail. La maladie ordinaire prédomine en 2014 comme cause et fréquence des arrêts ainsi que pour les coûts occasionnés par agent à la collectivité.

Cumul d'emplois

Droits et obligations

Les fonctionnaires restent demandeurs de cumul d'activités.

Liaisons sociales, 17 juin 2015, p. 6.

Dans son rapport portant sur l'année 2014, la Commission de déontologie de la fonction publique constate que les demandes de cumul d'activités ont représenté plus de 75 % des demandes des agents territoriaux, demandes en baisse de 25 % par rapport à l'année 2013.

Déclaration sociale nominative

Recouvrement des cotisations

Les déclarations sociales sont simplifiées par ordonnance.

Liaisons sociales, 23 juin 2015. - 2 p.

Une ordonnance du 18 juin 2015 simplifie les déclarations sociales des employeurs.

Les employeurs actuellement exclus de la Déclaration sociale nominative, c'est le cas de la fonction publique, pourront effectuer leurs déclarations sociales via la DSN à une date fixée au plus tard, par décret, le 1^{er} janvier 2020. Toutefois les employeurs publics qui le souhaitent pourront volontairement entrer en DSN avant cette date.

Droits et obligations

Droits et obligations des fonctionnaires : le Conseil des ministres valide la révision du projet de loi.

Liaisons sociales, 19 juin 2015, p. 2.

La nouvelle version du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires doit être examinée en première lecture par le Parlement en septembre prochain. En comparaison avec l'avant-projet de loi, cette nouvelle version du projet de loi n'impose plus au chef de service l'obligation d'informer ses agents sur les règles déontologiques, instaure un déontologue chargé d'une mission de conseil et prévoit une éventuelle remise de déclaration d'intérêts ou de situation patrimoniale pour certains agents.

Une ordonnance réformerait les dispositions relatives à la mobilité.

Lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Portail du Gouvernement, juin 2015.- 2 p.

Une lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été présentée par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique lors du conseil des ministres du 17 juin 2015. Le projet comporte désormais vingt-cinq articles et ajoute aux droits et obligations des agents le devoir d'intégrité et le principe de laïcité. Il prévoit des mesures pour prévenir les manquements à la déontologie et habilite le Gouvernement à prendre certaines mesures statutaires par voie d'ordonnances.

Laïcité : les maires bientôt dotés d'un vademecum.

Localtis info, 24 juin 2015.- 4 p.

Le président de l'Association des maires de France (AMF) a présenté à la presse le 24 juin dernier, les grandes lignes d'un vademecum sur la laïcité qui devrait être publié en septembre prochain.

Le groupe de travail a passé en revue six grands thèmes parmi lesquels la politique de la petite enfance et les crèches. Se pose, notamment, la question du financement par les collectivités de crèches privées, pour lesquelles le groupe de travail recommande de se référer aux principes généraux avancés par le groupe de travail pour le financement des associations et notamment aux éléments proposés pour une « charte

locale », faisant référence à la laïcité. L'AMF veut, par ailleurs, se rapprocher de l'Assemblée des départements de France (ADF) et de la Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf) au sujet des assistantes maternelles, qui sont agréées et formées par le département et éventuellement aidées pour leur installation par la CAF. En effet, une application différente des règles de la laïcité au sein d'un même corps professionnel pourrait s'avérer problématique. Par ailleurs, et dans le domaine des activités extra et périscolaires, des intervenants à la laïcité doivent être formés.

L'association rappelle la nécessaire neutralité des élus et des agents publics et évoque la question des autorisations d'absence pour les fêtes religieuses non inscrites au calendrier des jours chômés.

Emploi fonctionnel

La haute fonction publique doit s'ouvrir pour être attractive.

Acteurs publics, n°115, mai-juin 2015, p. 21.

Un sondage effectué par l'Ifop pour le compte d'Acteurs publics auprès d'agents de catégorie A montre qu'à peine un tiers d'entre eux juge la haute fonction publique attractive, le pourcentage s'élevant à 45 % pour les fonctionnaires territoriaux.

Les fonctionnaires interrogés préconisent diverses mesures pour ouvrir l'administration vers l'extérieur : décroisement entre les trois fonctions publiques, rapprochement des rémunérations de celles du secteur privé, prise en compte des profils des agents et modernisation.

Filière culturelle

Les effets de l'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques.

Localtis.info, 12 juin 2015.- 2 p.

Une étude d'impact réalisée à la demande du ministère de la culture auprès de six bibliothèques et médiathèques ayant étendu leurs horaires d'accueil du public montre que cette extension n'est pas liée à la taille de l'établissement. Pour 4 % des bibliothèques concernées, l'amélioration du temps et de l'organisation du travail des agents est un argument important. Cette augmentation des horaires d'ouverture a eu pour effet la création de postes pour 15 % seulement des bibliothèques, l'octroi d'heures supplémentaires et de primes pour 19 % d'entre elles et pour 7 % le recours à des bénévoles.

Filière police municipale

Caroline Cayeux : « L'État ne serait-il pas tenté de remunicipaliser la sécurité publique ? »

Localtis.info, 5 juin 2015.- 2 p.

Panorama de la police municipale des villes de France / Association villes de France.

Site internet Villesdefrance, juin 2015.- 8 p.

L'Association Villes de France réactualise son enquête menée en 2010 afin de mettre à jour la perception des maires sur la

question des polices municipales. Il apparaît que 98 % des villes interrogées disposent d'une police municipale c'est-à-dire d'un service avec des agents ayant le statut de policiers municipaux et que 31 % de ces agents sont équipés d'armes de catégorie B (soumises à autorisation préfectorale).

Dans 73 % des cas, contre 55 % dans l'enquête de 2010, les villes disposent d'un système de vidéo protection sur la voie publique, vidéo protection qui tend à se généraliser dans les villes de France.

En ce qui concerne la formation, les villes souhaitent une formation commune aux différentes polices et sont majoritairement satisfaites des formations organisées par le CNFPT ainsi que des conventions de coordination. Elles se déclarent favorables à intervenir dans d'autres domaines que le respect de la réglementation en matière de circulation et de stationnement.

Enfin, les villes interrogées estiment que leur mission première est d'assurer une police de proximité.

Armement des polices municipales : les préfets recadrés.

Localtis.info, 15 juin 2015.- 2 p.

Dans une circulaire du 29 mai dernier, Le ministre de l'intérieur, Bernard Cazeneuve, précise les modalités dans lesquelles l'État va fournir aux collectivités qui en feront la demande, 4 000 révolvers Manurhin. Il se montre, par ailleurs, décidé à favoriser l'autorisation des préfets. En effet, face aux maires qui font le choix d'armer leur police municipale, le refus des préfets devra être « exceptionnel » et « motivé » et ils devront avoir rencontré le maire. Les préfets seront tenus d'informer les maires du dispositif et de recenser leurs besoins. Le ministre de l'intérieur rappelle, en outre, que l'armement des polices municipales s'inscrit dans une démarche globale tendant à assurer la protection des personnels.

Gardien

Concession de logement

Gardiens d'immeubles HLM : Matignon promet la pérennisation du logement gratuit.

Localtis.info, 24 mai 2015.- 1 p.

Selon une information donnée par M. Stéphane Peu, président de l'OPH (office public de l'habitat) Plaine Commune Habitat, une instruction devrait être donnée à la Fédération des offices publics de l'habitat afin que les gardiens d'immeubles HLM puissent continuer à bénéficier gratuitement d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service.

Personne handicapée

Vos agents savent-ils accueillir une personne handicapée ?

Localtis.info, 3 juin 2015.- 1 p.

Bien accueillir les personnes handicapées / Ministère de l'écologie du développement durable et de l'énergie ; ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité.

Site internet du ministère de l'écologie du développement durable et de l'énergie, 2015.- 18 p. ; 4 p.

La délégation ministérielle à l'accessibilité du ministère de l'écologie du développement durable et de l'énergie publie un guide pratique à destination, plus spécifiquement, des personnes chargées de l'accueil dans les établissements recevant du public.

Après un bref rappel de la définition du handicap et des obligations d'accessibilité qui s'imposent aux ERP (établissements recevant du public), ce guide indique les attitudes et comportements à avoir d'une façon générale face à des personnes handicapées et d'une manière plus spécifique en fonction des particularités du handicap.

Hygiène et sécurité

Entretien des espaces verts : quand les élus cultivent l'art de la prévention.

Localtis.info, 30 juin 2015.- 2 p.

Les risques liés au métier de jardinier peuvent être biologiques, accidentels, chimiques ou psycho-sociaux et doivent faire l'objet de mesures de prévention, de règles à respecter et de formation du personnel.

Une enquête a été réalisée par le réseau des Cnam (caisses nationales d'assurance maladie) sur les différentes pratiques de désherbage et formule des préconisations selon les méthodes choisies, notamment des exercices d'échauffement.

Le ministère veut ouvrir un nouveau chantier sur la santé et la sécurité au travail.

Liaisons sociales, 8 juin 2015, p. 7.

Le ministère de la fonction publique, désireux de lancer une concertation sur la santé et la sécurité au travail, a proposé aux organisations syndicales quatre thèmes de travail. Un programme détaillé devrait leur être remis le 2 juillet.

Que faire en cas de canicule ?

Liaisons sociales, 3 juin 2015.- 3 p.

Le plan canicule rappelle les obligations de prévention et d'organisation de l'employeur en cas de fortes chaleurs, formule des recommandations et donne des conseils aux salariés qui peuvent, sous réserve de l'appréciation du juge, exercer leur droit de retrait.

Justice administrative

Rebond du contentieux devant le juge administratif en 2015.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°18, 1^{er} juin 2015, pp. 1012-1013.

Dans son rapport annuel 2015, présentée le 21 mai dernier, le Conseil d'État indique, qu'en 2014, le nombre des contentieux a connu une hausse importante expliquée pour partie par les recours déposés à l'encontre du redécoupage des cantons et des élections municipales.

Le contentieux de la fonction publique augmente de 20 %, ce pourcentage s'élevant à 31 % pour les seules cours administratives d'appel.

Des groupes de travail ont été créés et portent sur les activités contentieuse et consultative du Conseil d'État, sur la déonto-

logie, sur l'application Télérecours et sur les conséquences de la réforme territoriale.

Mobilité

Primes et indemnités

Les agents des régions fusionnées pourront percevoir une indemnité de mobilité.

Localtis.info, 10 juin 2015.- 1 p.

La DGCL (Direction générale des collectivités locales) a indiqué à la Fédération Force ouvrière que le projet de décret fixant les conditions d'attribution d'une indemnité de mobilité serait applicable aux agents des régions contraints de changer de lieu de travail du fait des fusions, dès lors qu'une décision du conseil régional aura été prise dans ce sens et que la distance entre leur domicile et leur lieu de travail sera allongée d'au moins vingt kilomètres.

Le décret devrait être publié au cours de l'été.

L'instauration d'une indemnité de mobilité.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1448, 9 juin 2015, pp. 6-7.

Deux projets de décret ont été approuvés majoritairement lors de la réunion du CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) le 27 mai 2015. Le premier instaure et fixe les conditions d'attribution d'une indemnité de mobilité lorsqu'un agent change d'employeur en raison d'une réorganisation liée à l'intercommunalité et subit un certain allongement du temps de trajet entre sa résidence et son lieu de travail. Le second fixe les modalités du droit d'option pour les fonctionnaires transférés aux départements ou aux régions au titre de la gestion des fonds européens.

Les agents des régions fusionnées auront-ils droit à une indemnité de mobilité ?

Localtis.info, 3 juin 2015.- 1 p.

La DGCL (direction générale des collectivités locales) aurait indiqué qu'elle retardait la présentation du projet de décret relatif à l'indemnité de mobilité afin de prendre en compte la situation des agents des communes fusionnées, la question de leur changement juridique d'employeur étant posée.

Lors de la séance du 27 mai dernier, des amendements au projet fixant des plafonds supérieurs à ceux prévus initialement ont été acceptés par la DGCL.

Mutuelle

Couverture santé : la solidarité fait de la résistance.

Acteurs publics, n°115, mai-juin 2015, pp. 68-78.

Une mission d'évaluation des procédures réglementaires régissant la protection sociale complémentaire des fonctionnaires devrait remettre au gouvernement des propositions concernant les fonctions publiques territoriale et de l'État.

Ce dossier présente un historique du dispositif, les propositions de certaines organisations syndicales et associations professionnelles ainsi que la position de plusieurs organismes mutualistes.

Non discrimination

Un nouveau rapport sur l'égalité hommes-femmes devant les assemblées locales.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1447, 2 juin 2015, pp. 6-7.

Lors de la réunion du 27 mai dernier, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a adopté unanimement un projet de décret relatif au rapport sur l'égalité hommes-femmes qui doit être présenté aux assemblées délibérantes des collectivités dans le cadre de l'examen du projet de budget et a rejeté un texte allongeant la durée de la formation initiale des catégories A et B.

Un premier pas vers l'action de groupe en matière de lutte contre les discriminations.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2915, 19 juin 2015, p. 12.

Une proposition de loi, adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale et qui devrait être intégrée dans le futur projet de loi « Justice du XXI^e siècle », devrait permettre à certaines associations et à toute organisation syndicale représentative d'agir en justice afin d'obtenir réparation des préjudices subis par des personnes placées dans la même situation et victimes d'une discrimination directe ou indirecte. Une procédure simplifiée et la possibilité d'une médiation sont également prévues dans le projet de loi.

Obligations du fonctionnaire

Comment assurer le respect de la laïcité par les agents territoriaux ?

Localtis.info, 8 juin 2015.- 2 p.

Lors d'un colloque sur les valeurs du service public organisé le 4 juin dernier à Paris, par le CNFPT, des exemples d'atteinte à la laïcité par des agents territoriaux ont été mentionnés.

Le ministère de l'intérieur recommande de vérifier la compatibilité des demandes de l'agent avec le bon fonctionnement du service et le gouvernement a inscrit le principe de laïcité dans le projet de loi relatif à la déontologie, aux droits et aux obligations des fonctionnaires qui devrait être présenté en conseil des ministres le 17 juin prochain.

Pour aider les agents et les élus, le CNFPT a publié un ouvrage intitulé « Les fondamentaux sur la laïcité et les collectivités territoriales ».

Service départemental d'incendie et de secours

Comment les services départementaux d'incendie et de secours font-ils face à la raréfaction des ressources financières de leurs principaux contributeurs ?

La Lettre du financier territorial, fiche technique A, n°299, mai 2015.- 15 p.

Examinant les spécificités du financement des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) et l'évolution de leurs dépenses, les auteurs de cette fiche constatent une maîtrise des dépenses de personnel en 2011-2013 avec une progression

annuelle moyenne de 0,1%. Cette évolution s'explique par une diminution globale des effectifs même si d'autres paramètres entrent en jeu.

49 SDIS ont réduit leurs effectifs de sapeurs-pompiers professionnels alors que 42 les ont augmentés. Pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés, ils sont 26 à les avoir réduits et 55 à les avoir augmentés.

Transfert aux services départementaux d'incendie et de secours de l'organisation des élections.

Portail du Gouvernement, juin 2015.- 2 p.

Une ordonnance, présentée en conseil des ministres le 17 juin 2015, confie aux SDIS (services départementaux d'incendie et de secours) l'organisation matérielle des élections des représentants aux conseils d'administration, à la commission administrative et technique et au comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires.

Télétravail

Mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique : ce que propose le gouvernement.

Liaisons sociales, 3 juin 2015, p. 2.

Lors de la réunion du 26 mai dernier, un document de travail relatif au télétravail dans la fonction publique a été présenté par le gouvernement aux représentants syndicaux. Il devrait être suivi d'un projet de décret le 6 juin.

Les agents pourraient effectuer un télétravail soit à domicile, soit dans un télécentre, au maximum trois jours par semaine, ce plafond pouvant être apprécié par trimestre. L'autorisation serait accordée pour un an renouvelable. Le télétravail ne pourrait être que volontaire, réversible et effectué dans le principe de l'égalité de traitement avec les autres agents. ■

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 €



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.

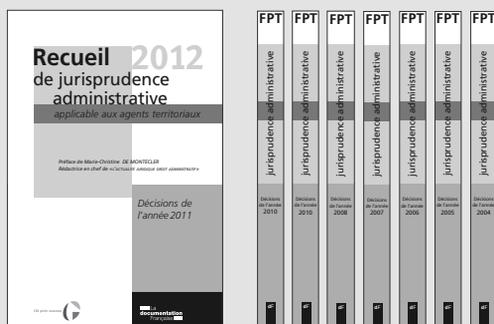
Réf. : 9782110097149 - 132 pages - 9€



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€



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 €

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 €