

**iaaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

DOSSIER

## **Les congés de longue maladie ou de longue durée**

STATUT AU QUOTIDIEN

## **Protocole PPCR : l'organisation des carrières en catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

## **Agents contractuels : illégalité du mode de rémunération forfaitaire**

● n° 8 - août 2016





**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* : Sylvie Naçabal, Suzanne Marques,  
Philippe David, Chloé Ghebbi, Frédéric Espinasse

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

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2016

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

## ■ Statut commenté

### DOSSIER

---

- 2 Les congés de longue maladie  
ou de longue durée

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 20 Protocole PPCR : l'organisation des carrières  
en catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 26 Agents contractuels : illégalité  
du mode de rémunération forfaitaire

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 32 Textes  
36 Documents parlementaires  
38 Jurisprudence  
40 Chronique de jurisprudence  
41 Presse et livres

## Les congés de longue maladie ou de longue durée

Le fonctionnaire en activité peut bénéficier, lorsqu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour un motif lié à son état de santé, des différents congés de maladie énumérés par l'article 57 de la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984. Outre le congé de maladie ordinaire accordé en cas de maladie ne présentant pas de gravité particulière, la loi ouvre droit à l'attribution de congés de longue maladie ou de longue durée lorsque le fonctionnaire est atteint de certaines affections plus graves et spécifiques.

Les conditions d'attribution de ces congés sont précisées par le décret d'application n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Une circulaire du 13 mars 2006 apporte des indications complémentaires sur le régime des différents congés de maladie, les combinaisons possibles entre ces derniers et les solutions envisageables lorsque les droits à congés du fonctionnaire sont épuisés(1).

(1) Circulaire du 13 mars 2006 du ministère délégué aux collectivités territoriales relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

Le présent dossier s'inscrit dans le prolongement de celui consacré au congé de maladie ordinaire publié dans un précédent numéro de la revue (2).

Seront successivement traités :

- les principes applicables à chacun des congés,
- leur procédure d'octroi et de renouvellement,
- les droits et obligations de l'agent,
- sa situation à l'expiration des congés.

#### ABRÉVIATIONS UTILISÉES

CLM congé de longue maladie  
CLD congé de longue durée  
CMO congé de maladie ordinaire

(2) Se reporter au numéro des IAJ de novembre 2013.

## Principes généraux

Les congés de longue maladie ou de longue durée sont ouverts aux fonctionnaires en activité titulaires et stagiaires (3) relevant du régime spécial de sécurité sociale, c'est-à-dire ceux qui occupent soit un emploi à temps complet, soit un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée totale de service au moins égale à 28 heures hebdomadaires. Les agents contractuels et les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée totale de service inférieure à ce seuil de 28 heures hebdomadaires relèvent quant à eux du régime général de sécurité sociale et peuvent prétendre à ce titre à un congé de grave maladie, qui ne sera pas présenté ici.

### Le congé de longue maladie (CLM)

#### • Les conditions générales d'octroi

En vertu de l'article 57 3° de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire en activité peut prétendre à un congé de longue maladie (CLM) dès lors que les trois conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison de la maladie,
- la nécessité d'un traitement et de soins prolongés,
- l'existence d'une maladie présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Une liste indicative des maladies susceptibles d'ouvrir droit à ce type de congé est dressée par un arrêté du 14 mars 1986 (4), applicable aux fonctionnaires territoriaux par renvoi d'un arrêté du 30 juillet 1987 (5). Il est à noter que certaines affections énumérées par le texte peuvent aussi donner droit à un congé de longue durée (CLD).

Le décret du 30 juillet 1987 prévoit que les maladies indiquées sur cette liste doivent en outre répondre aux caractéristiques définies à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Sur ce fondement, la jurisprudence a eu l'occasion de confirmer que la seule circonstance qu'une maladie figure sur la liste ne suffisait pas à justifier l'octroi d'un CLM. La maladie doit en outre présenter un caractère invalidant et placer le fonctionnaire dans l'impossibilité, dûment constatée, d'exercer ses fonctions (6).

(3) Par renvoi de l'article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 à l'article 57 3° et 4° de la loi du 26 janvier 1984.

(4) Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie.

(5) Arrêté ministériel du 30 juillet 1987 relatif à la liste indicative des maladies pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie (régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux).

(6) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 juin 2002, req. n°98BX02267.

À l'inverse, une pathologie présentant les caractéristiques énoncées par la loi peut permettre l'octroi d'un CLM, après avis du comité médical, quand bien même elle ne figure

**Pour bénéficier d'une période de congé de longue maladie, l'agent doit être susceptible, à terme, d'être jugé apte à la reprise d'un emploi**

pas sur la liste réglementaire susvisée (7).

Pour bénéficier d'une période de CLM, l'agent doit être susceptible, à

terme, d'être jugé apte à la reprise d'un emploi. Si tel n'est pas le cas, lorsque le comité médical a estimé que l'intéressé était définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, l'autorité administrative peut le placer en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis de la commission de réforme sur sa radiation des cadres (8).

#### • La durée du congé

La durée maximale des droits à CLM est de trois ans, dont un an rémunéré à plein traitement et deux ans à demi-traitement. Les congés sont accordés ou renouvelés par période de trois à six mois, sur proposition du comité médical.

La première période de congé part du jour de la première constatation de la maladie dont est atteint le fonctionnaire. Ainsi, lorsque le congé est demandé au cours d'une période de CMO accordé antérieurement pour la même affection, la première période de CLM part rétroactivement du jour de la première constatation médicale de cette pathologie (9). Tel est le cas, par exemple, lorsque le fonctionnaire apprend, à l'occasion des résultats d'examen médicaux alors qu'il est en CMO, qu'il est atteint d'une pathologie ouvrant droit au CLM.

La circulaire du 13 mars 2006 précise que les absences nécessitées par un traitement médical ou des soins contraignants suivis périodiquement peuvent être imputées au besoin par demi-journées sur les droits à CLM, par dérogation au principe selon lequel ces congés ne peuvent être accordés pour une période inférieure à trois mois.

Lorsque le congé est attribué de manière continue, le fonctionnaire qui a bénéficié de la totalité d'un CLM dispose, en application de l'article 18 du décret du 30 juillet 1987, de nouveaux droits, pour la même pathologie en cas de rechute ou pour une autre maladie, dès lors qu'une année de reprise des fonctions est comptabilisée.

En cas de CLM fractionné, avec alternance de périodes de reprise d'activité, la circulaire du 13 mars 2006 précise que

(7) Article 19 du décret du 30 juillet 1987.

(8) Conseil d'État, 13 février 2004, req. n°249049.

(9) Article 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

le droit à congé est apprécié au jour le jour sur une période de référence de quatre ans. Il est réouvert intégralement à l'expiration de cette période de quatre ans à compter de la première période de CLM(10).

Selon une réponse ministérielle à question écrite du 1<sup>er</sup> août 2013, si l'agent est placé en CMO avant l'issue de la période de reprise d'un an, le décompte de la durée de reconstitution des droits est suspendu puisque le fonctionnaire n'exerce pas ses fonctions durant ce congé (11). Cette interprétation repose sur un arrêt du Conseil d'État du 6 avril 2007 ayant jugé qu'un fonctionnaire en congé de maladie ordinaire, bien qu'en position d'activité, n'exerce pas ses fonctions pendant la période considérée.

## Le congé de longue durée (CLD)

### • Les conditions générales d'octroi

Selon les dispositions combinées de l'article 57 4° de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 du décret du 30 juillet 1987, l'attribution d'un congé de longue durée (CLD) peut être demandée lorsque :

- le fonctionnaire se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'une pathologie relevant de l'un des cinq groupes de maladie suivants : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis ;
- et qu'il a épuisé la période de CLM rémunérée à plein traitement, c'est-à-dire un an, sauf dans l'hypothèse où il ne remplit pas les conditions pour en bénéficier. En d'autres termes, le CLD peut être attribué après un an de CLM à plein traitement ou à l'expiration des droits à CMO dans l'hypothèse où l'agent n'a pas reconstitué ses droits à CLM.

Le juge a précisé que la liste fixant les affections ouvrant droit à ce congé était strictement limitative(12).

Comme pour le CLM, l'agent ne peut bénéficier d'un CLD que s'il est potentiellement susceptible d'être à son terme déclaré apte à la reprise d'un emploi.

### • La durée du congé

Le fonctionnaire peut bénéficier de cinq ans de CLD au cours de sa carrière au titre de chacun des cinq groupes de maladie. Lorsque la maladie est imputable au service, la durée maximale de congé est portée à huit ans (cinq ans à plein traitement et trois ans à demi-traitement).

Tout comme le CLM, si le CLD est demandé au cours d'un CMO pour la même pathologie, le point de départ de la période de CLD part du jour de la première constatation médicale de la maladie(13).

Le CLD peut être accordé ou renouvelé de manière continue ou fractionnée, c'est-à-dire être entrecoupé par des périodes de reprise de service. Chaque période de CLD ne peut toutefois être inférieure à trois mois, ni supérieure à six mois. Cependant, lorsque le CLD fait suite à un CLM à plein traitement attribué au titre d'une même affection, la période de CLM déjà accordée est décomptée comme CLD (14).

En outre, dans le cas où le fonctionnaire a bénéficié d'un CLD pour une pathologie déterminée, tout nouveau congé de maladie accordé par la suite au titre de la même catégorie

d'affection est considéré comme un CLD dont la durée s'ajoute à celle déjà écoulée.

### *Les droits à CLD ne se reconstituent pas, même en cas de reprise de fonctions*

À la différence du CLM, les droits à CLD ne se reconstituent pas après leur épuisement pour une même catégorie d'affection, même en cas de reprise de fonctions. Le fonctionnaire ne peut pas prétendre à un nouveau CLD pour une même catégorie d'affection que celle qui a justifié l'octroi du premier CLD, quand bien même celle-ci aurait une localisation différente(15).

En revanche, si le fonctionnaire en CLD au titre d'une affection contracte une maladie relevant d'une autre catégorie d'affection ouvrant droit elle aussi à un CLD, il peut prétendre à l'intégralité d'un nouveau CLD et conserve le reliquat de ses droits à congé au titre de la précédente affection, si ceux-ci ne sont pas épuisés(16).

## L'articulation du congé de longue maladie et du congé de longue durée

En principe, le CLD s'inscrit dans le prolongement du CLM afin de permettre au fonctionnaire de percevoir le plus longtemps possible un plein traitement dès lors que la maladie en cause ouvre droit à ces deux catégories de congé.

Toutefois, l'article 21 du décret du 30 juillet 1987 ouvre au fonctionnaire, à l'expiration de l'année en CLM à plein

(10) Question écrite (A. N.) n°100064 du 15 février 2011.

(11) Question écrite (S.) n°06186 du 1<sup>er</sup> août 2013.

(12) Conseil d'État, 28 janvier 1998, req. n°162222.

(13) Article 25 du décret du 30 juillet 1987.

(14) Article 20 (dernier alinéa) du décret du 30 juillet 1987.

(15) Cour administrative d'appel de Lyon, 26 septembre 1995, req. n°95LY00492.

(16) Cour administrative d'appel de Lyon, 13 mars 2000, req. n°95LY00513.

traitement, un choix entre une demande de placement en CLD et son maintien en CLM. Cette dernière possibilité est particulièrement adaptée en cas de pathologies comportant des périodes de rémission et d'aptitude physique retrouvée autorisant une reprise de fonctions.

Sur demande du fonctionnaire, et après avis comité médical, l'autorité territoriale peut en conséquence :

- soit le maintenir en CLM : l'agent ne percevra alors qu'un demi-traitement et ne pourra plus bénéficier d'un CLD au titre de la pathologie pour laquelle il aura obtenu le congé tant qu'il n'aura pas reconstitué ses droits à CLM à plein traitement dans les conditions indiquées ci-dessus,
- soit le placer sous le régime du CLD : la période de CLM déjà écoulée sera alors réputée être une période de CLD pour la même affection et décomptée comme telle. L'agent pourra prétendre à une rémunération à plein traitement pendant encore deux années, le cas échéant, il aura ensuite droit à un demi-traitement pendant deux ans. Au terme du congé, il ne pourra plus bénéficier d'un CLD pour cette pathologie.

La circonstance que l'agent ait pu reprendre ses fonctions à l'issue du CLM à plein traitement qui a précédé son placement en CLD est sans incidence sur l'assimilation de la dernière année de CLM à plein traitement à une période de CLD(17).

En revanche, lorsque l'agent est atteint d'une pathologie ouvrant droit à un CLD, mais ne dispose pas de droit à CLM à plein traitement, il est nécessairement placé en CLD.

Dans le cas où la demande de CLD est présentée pendant un CMO au titre de la même maladie, la première période de CLD part du jour de la constatation médicale de cette pathologie(18). La période de CMO qui avait été attribuée sera alors requalifiée en CLD et viendra en déduction des droits à congé correspondants.

## La procédure d'octroi et de renouvellement

Le placement en CLM ou en CLD intervient par décision de l'autorité territoriale, sur demande du fonctionnaire. La procédure d'octroi est fixée par le décret du 30 juillet 1987 et les arrêtés du 3 octobre 1977(19) (CLM) et du 3 décembre 1959(20) (CLD). Dans certains cas, l'autorité territoriale peut être à l'initiative de la mise en congé.

### Le congé initial sur demande du fonctionnaire

Pour obtenir un CLM ou un CLD, le fonctionnaire ou son représentant légal doit transmettre à l'autorité territoriale une demande, appuyée d'un certificat médical de son médecin traitant spécifiant que son état de santé nécessite le placement dans l'un de ces congés.

La circulaire du 13 mars 2006 précise que le certificat transmis à l'employeur ne doit en aucun cas indiquer la pathologie sur laquelle se fonde la demande afin de respecter le secret médical. Le recours à l'imprimé Cerfa prévu à cet effet n'est pas obligatoire, le certificat pouvant être établi sur papier libre(21).

Le médecin traitant transmet directement au secrétariat du comité médical dont relève le fonctionnaire un résumé de ses observations et les pièces justificatives requises. Les éléments devant figurer au dossier destiné au comité médical, notamment les examens médicaux, sont précisés dans les arrêtés du 3 octobre 1977 (CLM) et du 3 décembre 1959 (CLD), ainsi que dans la circulaire du 13 mars 2006(22).

Au vu des pièces du dossier, le secrétariat du comité médical organise une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

(19) Arrêté du 3 octobre 1977 relatif aux examens médicaux effectués en vue du dépistage chez les candidats aux emplois publics des affections ouvrant droit au congé de longue maladie et de l'octroi aux fonctionnaires des congés de longue maladie.

(20) Arrêté ministériel du 3 décembre 1959 relatif aux examens médicaux effectués en vue du dépistage, chez les candidats aux emplois publics, des maladies ouvrant droit à congé de longue durée et de l'octroi aux fonctionnaires des congés de longue durée.

(21) Pour rappel, seul le volet de l'imprimé Cerfa qui ne comporte pas de mentions médicales à caractère personnel doit être transmis à l'employeur. Le volet n°1 devra être conservé par le fonctionnaire et présenté à toute requête du médecin agréé de l'administration.

(22) Se référer à la 3<sup>e</sup> partie, III, point 3.3.1 de la circulaire.

(17) Conseil d'État, 30 décembre 2013, req. n°361946.

(18) Article 25 du décret du 30 juillet 1987.

Avant la réunion, le secrétariat du comité médical est tenu d'informer l'agent (23) :

- de la date à laquelle le comité examinera son dossier,
- de son droit à demander la communication de la partie administrative de son dossier,
- de la possibilité de présenter ses observations écrites et de faire entendre en séance le médecin de son choix,
- de la voie de recours dont il dispose devant le comité médical supérieur.

Selon la circulaire du 13 mars 2006, la partie médicale du dossier de l'agent ne peut toutefois lui être communiquée que par l'intermédiaire de son médecin traitant.

Le dossier soumis au comité médical doit notamment comporter le rapport du médecin agréé qui a examiné le fonctionnaire et le document de saisine du comité, ainsi que toutes les pièces sur lesquelles cette saisine est fondée (24). Le comité peut entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite si celui-ci ne siège pas au sein de cette instance.

L'avis rendu par le comité médical est transmis à l'autorité territoriale. S'il en fait la demande, le fonctionnaire est également destinataire de ce document (25). L'avis du comité ne lie pas l'employeur. Il ne constitue pas une décision faisant grief susceptible de recours devant le juge administratif (26).

En cas de désaccord, le fonctionnaire peut, tout comme l'autorité territoriale, saisir le comité médical supérieur dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 du décret du 30 juillet 1987.

L'autorité territoriale prend la décision sur la demande de congé pour maladie. Celle-ci peut, le cas échéant, faire l'objet d'un recours gracieux et/ou d'un recours contentieux selon les règles de droit commun.

Le refus d'accorder un congé doit être motivé dans les conditions de droit commun prévues désormais par le code des relations entre le public et l'administration. À titre d'illustration, il a été jugé qu'une décision de refus motivée par référence à l'avis du comité médical, parallèlement notifié à l'agent, le déclarant « apte sur son poste dès notification » était conforme aux exigences légales (27). L'autorité territoriale doit toutefois veiller à ne pas divulguer d'éléments relatifs à la pathologie de l'agent couverts par le secret médical sous peine, le cas échéant, d'engager sa responsabilité (28).

(23) Article 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987. Sur les comités médicaux, il est possible de se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de mai 2013.

(24) Conseil d'État, 3 décembre 2010, req. n°325813.

(25) Articles 4 et 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

(26) Conseil d'État, 2 février 1998, req. n°135799.

(27) Conseil d'État, 27 mars 2009, req. n°301159.

(28) Cour administrative d'appel de Nancy, 19 octobre 2006, req. n°05NC00174.

On signalera qu'après l'avis du comité médical (ou, le cas échéant, du comité médical supérieur), l'agent conserve la possibilité d'accéder aux éléments du dossier détenu par le comité médical sur le fondement des règles de droit commun fixées par les articles L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration et L. 1111-7 du code de la santé publique. La communication se fait, au libre choix de l'agent, directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne à cet effet, au plus tard dans les huit jours suivant sa demande et au plus tôt après qu'un délai de réflexion de quarante-huit heures aura été observé.

Il peut notamment obtenir la communication du rapport de la hiérarchie et de la lettre de saisine de l'employeur, sous réserve de l'occultation des éventuelles « mentions faisant apparaître le comportement de tiers nommément désignés et dont la divulgation pourrait leur porter préjudice, comme par exemple des témoignages ou des plaintes de tiers à l'égard de l'agent concerné par le rapport ». Il peut également obtenir la communication des rapports du médecin du travail et du médecin agréé qui l'a examiné, « à l'exception des informations mentionnant qu'elles ont été recueillies auprès de tiers n'intervenant pas dans la prise en charge thérapeutique ou concernant un tel tiers » (29).

## Le renouvellement du congé

Les périodes de CLM ou de CLD peuvent être renouvelées dans les mêmes conditions et limites de durée que le congé initial, c'est-à-dire qu'elles peuvent varier entre trois et six mois suivant l'avis du comité médical.

Le fonctionnaire doit adresser une demande de renouvellement à l'autorité territoriale au moins un mois avant l'expiration du congé en cours. La circulaire du 13 mars 2006 indique que cette exigence doit figurer dans la notification de la décision d'octroi de la première période de congé et de chacune des périodes suivantes.

Le renouvellement donne lieu aux mêmes examens médicaux que ceux prescrits pour l'octroi du congé initial.

Les arrêtés ministériels du 3 octobre 1977 et du 3 décembre 1959 précités apportent les précisions sur les modalités de déroulement de ces examens médicaux et le rôle du médecin agréé.

À cette occasion, le médecin agréé chargé de l'examen peut demander communication du dossier médical de l'intéressé, que celui-ci soit traité dans un établissement public ou privé ou par un médecin praticien.

(29) CADA, avis n°20120995 du 19 avril 2012.

À l'issue de l'examen de l'agent, le médecin doit indiquer dans ses conclusions si le congé doit être renouvelé et, dans ce cas, la durée de prolongation souhaitable, ou si le fonctionnaire peut être réintégré dans son administration.

Le fonctionnaire doit avoir présenté une demande de renouvellement pour continuer à percevoir son traitement ou son demi-traitement à l'expiration d'une période de congé (30).

## Le placement en congé à l'initiative de l'autorité territoriale

À la différence du CMO, la réglementation prévoit expressément la possibilité d'une mise en CLM ou en CLD d'office à l'initiative de l'autorité territoriale.

Selon l'article 24 du décret du 30 juillet 1987, si l'employeur local estime, sur la base d'attestations médicales ou de rapports des supérieurs du fonctionnaire, que l'état de santé de celui-ci paraît justifier son placement en CLM ou en CLD, il peut saisir le comité médical départemental afin qu'il fasse procéder à l'examen de l'intéressé par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

La circulaire du 13 mars 2006 précise que cette procédure de placement d'office en congé a pour finalité de sauvegarder le bon fonctionnement du service, que le comportement du fonctionnaire, en raison de son état de santé, risque de compromettre. Elle préconise de recourir à tous les moyens en présence pour que l'agent prenne conscience de son état de santé (visite médicale à domicile, contact avec la famille, entretien entre le médecin traitant et le médecin agréé ou celui du service de médecine préventive, prise en charge par une assistante sociale, etc.).

Le dossier de l'agent transmis au comité médical doit comporter un rapport écrit du médecin du service de médecine préventive attaché à la collectivité ou à l'établissement.

Le juge administratif a indiqué que l'administration pouvait, dans l'attente de l'avis du comité médical, placer l'agent en CMO d'office, à titre conservatoire, dès lors que sa maladie, dûment constatée, le mettait dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions (31). Pour rappel, la constatation médicale de la maladie justifiant la mise en congé est de la compétence du médecin agréé.

Après avis du comité médical, l'agent est mis d'office en CLM ou en CLD, selon le cas, par décision de l'autorité territoriale. Cette mesure n'entre pas dans le champ de l'obligation de motivation prévue par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979

(30) Article 27 du décret du 30 juillet 1987.

(31) Conseil d'État, 8 avril 2013, req. n°341697. Cette décision a été commentée dans le numéro des IAJ de juin 2013.

dont les dispositions ont été codifiées à l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration (32).

Il a été jugé que l'autorité territoriale n'est pas tenue de placer d'office en CLM le fonctionnaire qui, en arrêt de travail à l'expiration de ses droits à un CMO, s'abstient de présenter une demande en ce sens même s'il remplit les conditions médicales pour en bénéficier. Elle peut dans cette hypothèse valablement le placer en disponibilité pour raison de santé (33).

## Les droits et obligations pendant le congé

### Les obligations

Puisqu'il demeure en position d'activité, le fonctionnaire territorial en CLM ou en CLD reste soumis aux obligations résultant du statut général. Il doit également respecter les obligations spécifiques liées à sa situation prévues par le décret du 30 juillet 1987.

#### • L'interdiction d'exercer un travail rémunéré

Pendant la période de CLM ou de CLD, le fonctionnaire doit cesser tout travail rémunéré. Ce principe interdit l'exercice d'une quelconque activité publique ou privée. Par exemple, il a été jugé que l'activité de sapeur-pompier volontaire, donnant lieu à des vacances horaires, était incompatible avec la position de fonctionnaire en CLM ou en CLD en raison des contraintes de capacités physiques et morales qu'elle comporte. Le champ de l'interdiction n'est en effet pas limité aux seules activités professionnelles. (34)

Demeurent cependant autorisées les activités ordonnées ou contrôlées médicalement en vue de la réadaptation de l'agent (35). Toutefois, la simple recommandation d'exercer une activité formulée par le médecin traitant ne constitue pas la prescription d'une activité contrôlée et ordonnée médicalement au sens de la réglementation (36).

(32) Conseil d'État, 30 septembre 2005, req. n°266225.

(33) Cour administrative d'appel de Lyon, 4 mai 2004, req. n°00LY01123.

(34) Cour administrative d'appel de Marseille, 30 janvier 2007, req. n°03MA00505.

(35) Article 28 du décret du 30 juillet 1987.

(36) Cour administrative d'appel de Nancy, 5 juillet 2010, req. n°09NC01630.

L'employeur local peut s'assurer par des enquêtes appropriées effectuées directement par la collectivité ou sollicitées auprès d'autres administrations plus aptes à les effectuer, que le titulaire du congé n'exerce effectivement pas d'activité en dehors de celles éventuellement ordonnées.

Dans le cas où l'enquête établit l'exercice d'un travail interdit, le versement de la rémunération est immédiatement interrompu. Si l'exercice d'un travail rémunéré remonte à une date antérieure de plus d'un mois à celle de la date de sa constatation, le fonctionnaire doit reverser les sommes qu'il a perçues depuis cette date au titre de ses traitements et accessoires.

La rémunération est rétablie à compter du jour où cesse le travail rétribué. La période pendant laquelle le versement de la rémunération a été interrompu est comptabilisée au titre du congé en cours.

En outre, il est utile de rappeler que la méconnaissance de l'interdiction constitue une faute susceptible de justifier une sanction disciplinaire.

### • Le respect des prescriptions médicales et des visites de contrôle

Le fonctionnaire en CLM ou en CLD doit se soumettre, sous le contrôle du médecin agréé et le cas échéant du comité médical, aux prescriptions et aux visites que son état comporte (37).

Dans le cadre de sa mission de surveillance, le comité médical peut faire procéder, avec le concours du service social compétent et éventuellement du médecin agréé, à des enquêtes visant à vérifier que le fonctionnaire respecte les prescriptions médicales nécessitées par son état de santé. Ces enquêtes peuvent avoir lieu au domicile de l'agent, au sein de sa résidence ou auprès de tous établissements de soins publics ou privés dans lequel il reçoit des soins (38).

De même, il doit se rendre aux visites de contrôles prescrites par le médecin agréé ou le comité médical en vue soit du renouvellement de son congé, soit d'une reprise de fonctions à l'expiration ou au cours de celui-ci (39).

Le refus de l'agent est sanctionné par la suspension du versement de sa rémunération. La période durant laquelle le versement de la rémunération a été interrompu est imputée sur la durée du congé.

En cas de refus répétés et sans motif valable de se soumettre à une visite de contrôle, l'autorité territoriale peut, après une

mise en demeure infructueuse, mettre un terme au congé. Le Conseil d'État a récemment admis qu'elle pouvait également, pour ces mêmes motifs, engager une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste, sous réserve d'une mise en demeure préalable qui peut être notifiée à l'agent alors même que le congé est en cours (40).

### • La libération du logement de fonctions

Pour le fonctionnaire occupant un logement de fonctions, l'octroi d'un CLM ou d'un CLD est en principe sans incidence sur la concession de logement qui lui a été accordée puisqu'il demeure en position d'activité et que le congé de maladie est assimilé à une période de service effectif.

Toutefois, l'article 27 du décret du 30 juillet 1987 prévoit qu'il doit « quitter les lieux » - et l'administration doit mettre fin à la concession dans deux hypothèses :

– si sa présence fait courir des « dangers au public ou à d'autres agents ». Ce cas paraît notamment recouvrir l'hypothèse où le fonctionnaire est atteint d'une maladie contagieuse,

– si son maintien dans le logement « s'avère incompatible avec la bonne marche du service ». Selon la jurisprudence, il en est ainsi, par exemple, lorsque l'administration est dans l'impossibilité de loger l'agent chargé d'accomplir les tâches incombant normalement à l'agent placé en CLD (41).

### • Les changements de résidence

Le fonctionnaire est tenu de notifier ses éventuels changements de résidence successifs à son employeur afin que celui-ci puisse, le cas échéant, mettre en œuvre les procédures de contrôle relatives au respect des obligations statutaires.

## Les droits du fonctionnaire

### • La rémunération statutaire

#### Le traitement indiciaire en cas de congé de longue maladie

Le fonctionnaire en CLM conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant la première année, il perçoit un demi-traitement pendant les deux années qui suivent.

En cas de CLM fractionné, la circulaire du 13 mars 2006 indique que les droits à rémunération sont déterminés selon le système de « la période de référence mobile » en vertu de laquelle la rémunération est appréciée de date à date sur une période de quatre années.

(37) Article 29 du décret du 30 juillet 1987.

(38) Article 11 de l'arrêté du 3 octobre 1977, article 18 de l'arrêté du 3 décembre 1959.

(39) Article 34 du décret du 30 juillet 1987.

(40) Conseil d'État, 11 décembre 2015, req. n°375736.

(41) Conseil d'État, 14 octobre 2009, req. n°319839.

Le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement tant que, pendant une période de quatre ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, plus d'un an de CLM ne lui a pas été attribué.

S'il a déjà bénéficié d'un an de CLM à plein traitement, il perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il ait totalisé trois ans de CLM sur la même période de référence de quatre ans.

Le temps passé en disponibilité, en congé parental ou en congé de présence parentale n'est pas comptabilisé dans la période de quatre ans (42).

### EXEMPLE

**Période de référence** : du 1<sup>er</sup> février 2010 au 31 janvier 2014

CLM du 1<sup>er</sup> février 2010 au 31 juillet 2010

↳ 6 mois à plein traitement.

Reprise des fonctions du 1<sup>er</sup> août 2010 au 15 novembre 2010

↳ 3 mois et 15 jours.

CLM du 16 novembre 2010 au 31 mars 2011

↳ 4 mois et 15 jours à plein traitement.

Reprise des fonctions du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 octobre 2011

↳ 7 mois.

CLM du 1<sup>er</sup> novembre 2011 au 15 mars 2012

↳ 1 mois 15 jours à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Reprise des fonctions du 16 mars 2012 au 31 janvier 2014.

- Au total, l'agent a bénéficié d'un CLM rémunéré à plein traitement pendant 1 an puis rémunéré pendant 3 mois à demi-traitement.

- Au 1<sup>er</sup> février 2014, l'agent qui totalise au moins 12 mois de reprise des fonctions sur la période considérée retrouve ses droits à CLM en cas de nouvelle demande pour ce type de congé.

### Le traitement indiciaire en cas de congé de longue durée

En application de l'article 57-4<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire en CLD bénéficie de l'intégralité de son traitement indiciaire pendant les trois premières années, et celui-ci est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

Lorsque la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, il perçoit l'intégralité de son traitement indiciaire pendant cinq ans et la moitié de ce dernier pendant trois ans.

### Les accessoires du traitement

Conformément aux dispositions combinées de l'article 57 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 27 du décret du 30 juillet 1987, le supplément familial de traitement (SFT) est maintenu dans son intégralité pendant le CLM et le CLD.

Le fonctionnaire conserve également, le cas échéant, l'indemnité de résidence s'il continue à résider dans la localité où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider. En cas de changement de résidence pendant le congé, il perçoit l'indemnité de résidence la plus avantageuse des indemnités afférentes aux localités où l'intéressé, son conjoint ou ses enfants à charge, résident habituellement depuis sa mise en congé, dans la limite du montant de l'indemnité qu'il percevait lorsqu'il exerçait ses fonctions.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est maintenue pendant un CLM dans les mêmes proportions que le traitement, c'est-à-dire intégralement ou pour moitié, tant que le fonctionnaire n'a pas été remplacé dans ses fonctions. En revanche, elle est suspendue pendant le CLD (43).

### Le régime indemnitaire

Pour les fonctionnaires de l'État, l'article 37 du décret du 14 mars 1986 prévoit le maintien, pendant le CLM, de « la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais » (44).

Ce principe n'a toutefois pas été transposé aux fonctionnaires territoriaux. Tant l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 que le décret du 30 juillet 1987 ne comportent aucune indication quant au sort du régime indemnitaire pendant un CLM ou un CLD.

Il revient donc à l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement, dans le cadre de la compétence qui lui est attribuée par l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 (45), de définir les règles applicables. Elle peut, soit aligner les critères de versement du régime indemnitaire de ses agents sur ceux éventuellement prévus par les textes

(43) Article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale.

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

(45) Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(42) Circulaire du 13 mars 2006.

réglementaires relatifs aux primes et indemnités concernées, lesquels peuvent d'ailleurs prévoir, le cas échéant, que leur versement est exclu en cas d'absence pour raison de santé, soit définir ses propres critères de modulation individuelle en fonction de différents éléments, notamment les absences pour maladie, sous réserve de respecter le principe de parité. Dans une réponse à un parlementaire, le ministre de la fonction publique a estimé que la pratique administrative visant à maintenir la plupart des éléments de rémunération autres que le traitement indiciaire pendant un congé de maladie, à l'exception des primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions et à la compensation des sujétions qu'il occasionne, était conforme à l'esprit de la réglementation qui consiste « à ne pas priver un agent des principaux éléments de sa rémunération lorsqu'il utilise ses droits statutaires à congé » (46).

Sur cette base, il convient d'opérer une distinction entre les primes et indemnités à caractère forfaitaire (liées par exemple au grade ou à la qualification professionnelle) dont le versement doit être maintenu en cas de CLM ou de CLD, et les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions qui peuvent être suspendues pendant cette période d'indisponibilité physique (47).

À plusieurs reprises, la jurisprudence a affirmé le principe selon lequel l'agent placé en CLM ou en CLD ne détient aucun droit acquis au maintien d'un avantage indemnitaire lié à l'exercice des fonctions pendant une absence pour raison de santé. Il a, par exemple, été jugé que ne constituaient pas des éléments de rémunération devant être maintenus pendant une période de congé maladie :

- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) (48),
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS), une prime de rendement et de service et une prime de travaux (49),
- l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents de police municipale (50).

Au demeurant, si l'administration décide de maintenir le régime indemnitaire attaché aux fonctions pendant un CLM ou un CLD, il lui appartient d'en faire bénéficier sans préférence ni faveur tous les fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue conformément au principe d'égalité (51).

(46) Question écrite (A.N.) n°13338 du 3 mars 2003.

(47) Cette distinction n'est pas toujours facile à opérer. Sur ce point notamment, il est possible de se reporter au dossier relatif à la modulation du régime indemnitaire publié dans le numéro des *IAJ* d'août 2006.

(48) Conseil d'État, 12 juillet 2006, req. n°274628.

(49) Conseil d'État, 11 septembre 2006, req. n°252517.

(50) Conseil d'État, 14 juin 1995, req. n°146301.

(51) Conseil d'État, 18 novembre 2011, req. n°344563.

## Les frais de transport domicile-travail

La prise en charge partielle par l'employeur des titres d'abonnement aux transports publics pour les déplacements domicile-lieu de travail est suspendue pendant une période de CLM ou de CLD. Elle est toutefois maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé (52). Lorsque la reprise du service a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

## • Les prestations du régime spécial de sécurité sociale

Pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) (53), le décret n°60-58 du 11 janvier 1960 définit les prestations du régime spécial de sécurité sociale venant en complément de la protection statutaire prévue par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Au titre de ce dispositif, l'agent peut prétendre, indépendamment des prestations en nature directement versées par la caisse de sécurité sociale, à des prestations en espèces liquidées et payées par la collectivité ou l'établissement dont il relève afin de compenser partiellement la perte de rémunération due à l'indisponibilité physique.

Les prestations en nature correspondent à des remboursements de frais médicaux engagés par les agents, par exemple en matière de consultation de praticiens, d'examen médicaux, de soins ou de pharmacie. Elles sont versées dans les conditions et suivant les tarifs applicables par le régime général de sécurité sociale.

Les prestations en espèces sont, quant à elles, constituées d'indemnités journalières versées lorsque la rémunération statutaire maintenue pendant le congé de maladie est inférieure aux indemnités journalières de l'assurance maladie auxquelles l'agent pourrait prétendre. Il a alors droit à une « indemnité différentielle » représentant la différence entre ces deux montants.

Lorsque la rémunération est constituée du plein traitement, le fonctionnaire ne peut prétendre à aucune indemnité différentielle puisque la rémunération versée au titre de la protection statutaire est supérieure au montant des indemnités journalières qui correspondent à une fraction de la rémunération.

(52) Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010.

(53) Pour rappel, sont affiliés au régime de la CNRACL, les fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet et ceux occupant un ou plusieurs emploi(s) à temps non complet pour une durée totale de service au moins égale à 28 heures par semaine. Certains cadres d'emplois de la filière culturelle relèvent de seuils d'affiliation spécifiques.

En revanche, lorsque l'agent n'a droit au maintien que d'un demi-traitement, le versement de l'indemnité différentielle peut, dans certains cas, intervenir puisque les indemnités du régime général peuvent devenir supérieures aux avantages statutaires.

Les modalités de calcul de cette indemnité « différentielle » sont fixées par l'article 4-I du décret du 11 janvier 1960 précité(54).

## • L'entretien professionnel

Le fonctionnaire titulaire en CLM ou en CLD conserve le droit au bénéfice de l'entretien professionnel annuel.

Sa présence effective au cours de l'année de référence doit toutefois être suffisante afin de permettre à son supérieur hiérarchique direct de mesurer sa valeur professionnelle et les résultats qu'il a obtenus au regard des objectifs qui lui avaient été préalablement fixés.

Selon une circulaire du 23 avril 2012, les principes dégagés par la jurisprudence relative à la procédure de notation demeurent applicables à propos de l'entretien professionnel. La notion de durée de présence effective suffisante au cours de l'année doit être appréciée au cas par cas, suivant les circonstances de l'espèce, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées par l'agent(55). L'autorité administrative ne peut, par délibération ou instruction, édicter une règle générale fixant une durée minimale de présence au sein des services de l'administration conditionnant l'évaluation professionnelle(56).

Ainsi, le juge administratif a pu considérer qu'un sapeur-pompier professionnel absent pendant la quasi-totalité de l'année en raison de la succession de congés de maternité et de maladie pouvait être valablement exclu de la procédure d'évaluation professionnelle(57). En revanche, dans une autre espèce, une présence de deux mois et demi au cours de l'année a été jugée suffisante eu égard aux fonctions confiées à l'agent pour permettre d'apprécier sa manière de servir(58).

En cas de présence insuffisante, le maintien de la dernière appréciation générale attribuée n'est pas possible(59).

(54) Se reporter sur ce point au dossier relatif au congé de maladie ordinaire publié dans les *IAJ* de novembre 2013, p. 9.

(55) Circulaire du 23 avril 2012 du ministère de la fonction publique relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

(56) Conseil d'État, 1<sup>er</sup> août 2013, req. n°347327.

(57) Cour administrative d'appel de Marseille, 17 avril 2012, req. n°10MA01319.

(58) Conseil d'État, 3 septembre 2007, req. n°284954.

(59) Conseil d'État, 5 février 1975, req. n°92802.

## • Les droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite

Le temps passé en CLM ou en CLD avec un plein traitement ou un demi-traitement, ainsi que celui pendant lequel le versement du traitement a été interrompu pour non-respect des obligations de visites et de contrôles liés à l'état de santé, sont pris en compte au titre de l'ancienneté valable pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade(60).

La circonstance que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent soit difficilement possible du fait de son placement en CLM ou en CLD ne saurait l'exclure d'office de l'avancement. Le Conseil d'État a en effet eu l'occasion de préciser que les agents en congé de maladie conservent leur droit à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade(61).

Selon le défenseur des droits, lorsque la valeur professionnelle d'un agent absent n'a pas été évaluée en raison d'une longue absence pour cause de maladie, il appartient aux supérieurs hiérarchiques de l'intéressé de porter une appréciation sur son aptitude à assurer les missions correspondant au grade supérieur sur d'autres fondements que l'évaluation professionnelle(62).

Par ailleurs, le fait qu'un agent inscrit au tableau d'avancement soit placé en congé de maladie ne constitue pas un motif autorisant l'autorité administrative à promouvoir en priorité des agents inscrits sur le même tableau à une place moins favorable que l'intéressé, par dérogation à l'ordre du tableau d'avancement(63).

S'agissant de la promotion interne, les périodes de CLM et de CLD relevant de la position d'activité, elles doivent être comptabilisées au titre du temps de services effectifs requis pour accéder à un cadre d'emplois supérieur.

Le fonctionnaire conserve le droit de s'inscrire et de participer aux épreuves d'un examen professionnel ou d'un concours pendant une période de congé maladie, dès lors que ces épreuves ne font pas l'objet d'une contre-indication médicale(64).

En outre, la loi statutaire prévoit que le décompte de la période de quatre ans pendant laquelle l'inscription sur une liste d'aptitude peut être maintenue est suspendu pendant un CLD(65).

(60) Article 30 du décret du 30 juillet 1987.

(61) Conseil d'État, 17 octobre 1990, req. n°73922, Conseil d'État, 10 juillet 1996, req. n°147533.

(62) Décision du défenseur des droits MLD-2015-071.

(63) Conseil d'État, 17 octobre 1990, req. n°73922 précité.

(64) Conseil d'État, 2 juillet 2007, req. n°271949.

(65) Article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

S'agissant des droits à la retraite, les périodes passées en CLM ou en CLD avec traitement, demi-traitement ou pendant lesquelles son versement a été interrompu sont prises en compte au titre du droit à la retraite et donnent lieu au versement de retenues et contributions à la CNRACL (66).

Dans le cas du fonctionnaire stagiaire, l'article 7 du décret du 4 novembre 1992 prévoit que les périodes de congé avec traitement entrent en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et au titre de la retraite.

### • Les congés annuels

Selon l'article 1<sup>er</sup> du décret du 26 novembre 1985 (67), les congés de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, donc notamment les CLM et les CLD, sont considérés comme des périodes de service accompli pour l'appréciation des droits à congé annuel.

S'agissant des congés annuels non pris, l'article 5 du décret du 26 novembre 1985 interdit leur report sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale, et ne prévoit pas de dispositif spécifique lié à la maladie.

Ce principe n'est toutefois pas compatible avec la réglementation européenne ainsi que l'a jugé la Cour de justice de l'Union européenne dans un arrêt du 20 janvier 2009. Celle-ci a en effet estimé, sur le fondement de la directive du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail (68), que le droit national d'un État membre ne pouvait prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence lorsque le travailleur n'avait pu exercer son droit à congé annuel parce qu'il s'était trouvé en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence (69).

Prenant acte de cette décision, une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 (70) a indiqué qu'il appartenait à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Pour le juge européen, la réglementation nationale peut néanmoins fixer une limite temporelle au cumul des droits à congé annuel payés acquis et non pris en raison d'une période de congé pour raison de santé, sous réserve que la période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. Une période de report de quinze mois a dans ce cadre été jugée conforme au droit de l'Union européenne (71).

Dans le prolongement, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé dans un arrêt du 3 mai 2012 qu'un fonctionnaire qui n'avait pas exercé ses fonctions pour cause de maladie avait droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris (72).

Ce principe a été confirmé par le juge administratif s'agissant d'un fonctionnaire qui, en raison de son placement en disponibilité d'office pour raison de santé, n'avait pu bénéficier du reliquat de ses congés annuels non pris pour cause de maladie (73).

Une mise en conformité du dispositif réglementaire relatif aux congés annuels avec la directive européenne relative à l'aménagement du temps de travail reste donc attendue.

### • Les jours RTT

Pour rappel, l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (RTT) est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et a pour finalité d'éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures.

Les situations d'absences au titre de congés pour raison de santé (longue maladie ou longue durée notamment) ont pour conséquence de réduire à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir. Ce principe résulte de l'article 115 de la loi du 29 décembre 2010 (74) selon lequel « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (...) bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail ».

Les modalités d'application de la réduction sont précisées par une circulaire du 18 janvier 2012 (75).

(66) Article 30 du décret du 30 juillet 1987.

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

(68) Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

(69) CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06.

(70) Circulaire du 8 juillet 2011 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

(71) CJUE, 22 novembre 2011, aff. C-214/10, commentée dans le numéro des *IAJ* de décembre 2011.

(72) CJUE 3 mai 2012, aff. C-337/10.

(73) Cour administrative d'appel de Paris, 31 juillet 2015 n°15PA00448.

(74) Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

(75) Circulaire du 18 janvier 2012 du ministère de la fonction publique et du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011. L'exemple de réduction des jours d'ARTT

## • La durée du stage

En vertu de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992 précité, le total des congés rémunérés autres que les congés annuels dont a bénéficié, le cas échéant, le fonctionnaire stagiaire est pris en compte comme temps de stage à hauteur du dixième de la durée globale de celui-ci.

La durée des congés de maladie excédant ce seuil reporte ainsi d'autant la date de fin de stage initialement prévue ou, en cas de prorogation de stage, augmente à due concurrence la période de prorogation (76).

Par ailleurs, lorsque le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an du fait de congés successifs, rémunérés ou non (autres que le congé annuel), alors que le stagiaire n'a pas encore accompli la moitié de sa durée statutaire de stage, il peut être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage (77).

## La situation de l'agent à l'expiration des congés

L'agent placé en CLM ou en CLD ne peut reprendre ses fonctions tant qu'il n'a pas été reconnu apte au travail après examen par un médecin spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.

L'examen d'aptitude peut être demandé soit par le fonctionnaire, soit par la collectivité ou l'établissement dont il relève. Les modalités de cet examen, ainsi que les conditions médicales exigées pour la reprise de fonctions, sont fixées :

- en cas de CLM, par le titre V de l'arrêté du 3 octobre 1977 précité,
- en cas de CLD, par le titre V de l'arrêté du 3 décembre 1959 évoqué plus haut.

Le dossier soumis au comité médical en vue de la réintégration doit comporter un rapport écrit du médecin du service de médecine préventive attaché à la collectivité ou établissement dont relève l'agent (78).

donné par cette circulaire est reproduit dans le dossier consacré au congé de maladie ordinaire publié dans les *IAJ* de novembre 2013.

(76) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 22 février 2011, req. n°10BX00282.

(77) Article 9 du décret du 4 novembre 1992.

(78) Article 33 du décret du 30 juillet 1987.

## L'aptitude à la reprise des fonctions

En cas d'aptitude à la reprise des fonctions, le fonctionnaire peut reprendre sur le poste qu'il occupait, avec ou sans aménagement particulier, ou bien bénéficier, dans certaines conditions, sur avis du comité médical, d'un temps partiel thérapeutique.

### • La reprise des fonctions avec ou sans aménagement du poste

À l'issue d'une période de congé, le médecin agréé qui effectue l'examen peut émettre des recommandations relatives (79) :

- aux formes et aux limites qui peuvent être assignées à l'activité professionnelle du fonctionnaire (par exemple : éviter certaines postures ou mouvements, dispense du port de charges lourdes),
- à la nature et à la durée du contrôle auquel l'intéressé peut être soumis.

Le comité médical peut également formuler des recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé (par exemple : suppression des tâches les plus pénibles, modification des horaires ou du temps de travail) dès lors qu'elles ne portent pas atteinte à sa situation administrative. Ces recommandations ne constituent pas des mesures faisant grief et ne peuvent pas faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir (80).

En revanche, l'avis d'aptitude à une reprise de fonctions du comité médical lie l'autorité territoriale qui ne peut donc prendre une décision allant dans un sens contraire (81). Les articles 31 et 32 du décret du 30 juillet 1987 disposent en effet que la reprise n'est possible que dans l'hypothèse d'un avis favorable du comité médical.

### *L'avis d'aptitude à une reprise de fonctions émis par le comité médical lie l'autorité territoriale*

Lorsque le fonctionnaire est déclaré apte à reprendre ses anciennes fonctions, il est réaffecté sur l'emploi qu'il occupait auparavant. Toutefois, il est possible que l'autorité territoriale ait été amenée à le remplacer pour assurer la continuité du service et que son ancien emploi ne soit pas vacant. L'agent ne disposant d'aucun droit à être réintégré sur l'emploi qu'il occupait, il sera alors affecté sur un autre emploi de son grade.

(79) Article 13 de l'arrêté du 3 octobre 1977 et article 23 de l'arrêté du 3 décembre 1959.

(80) Conseil d'État, 2 juin 1993, req. n°76643.

(81) Circulaire du 13 mars 2006 (3<sup>e</sup> partie, III les comités médicaux).

Dans l'hypothèse où il est affecté dans un emploi situé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions, l'agent a droit à l'indemnité pour frais de changement de résidence, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande et pour des motifs autres que son état de santé. L'indemnité est due même si l'intéressé, pendant son congé, a quitté définitivement la localité où il exerçait son précédent emploi. Elle ne peut excéder celle qu'il aurait perçue s'il était resté dans cette localité pendant la durée de son congé (82).

Si le fonctionnaire refuse le poste qui lui est assigné sans motifs valables liés à son état de santé, il peut être licencié après avis de la CAP (83). L'employeur local peut aussi recourir à la procédure d'abandon de poste et mettre en demeure le fonctionnaire de rejoindre le poste sur lequel il est affecté sous peine d'une radiation des cadres (84).

Dans l'hypothèse où la reprise de fonctions doit s'effectuer sur un poste aménagé en fonction de l'état physique du fonctionnaire, l'autorité territoriale est tenue de rechercher si un poste ainsi adapté peut lui être proposé. En cas d'impossibilité, le congé se poursuit ou est renouvelé jusqu'à ce que l'intéressé ait épuisé ses droits à congé pour raison de maladie ou qu'il ait été déclaré définitivement inapte à exercer ses fonctions (85).

Lorsque l'aménagement de poste a été réalisé, le comité médical est de nouveau consulté sur son adéquation à l'expiration de périodes successives d'une durée comprise entre trois et six mois sur l'adéquation des aménagements de poste. Il peut alors, après avis du service de médecine préventive, formuler de nouvelles recommandations quant à l'opportunité du maintien ou de la modification des aménagements déjà effectués. Le CHSCT, ou à défaut le comité technique, est informé chaque année des aménagements accordés par l'autorité territoriale.

### • La reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique

L'article 57 4<sup>e</sup> bis de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les fonctionnaires territoriaux peuvent être autorisés, notamment après un CLM ou un CLD, après avis du comité médical, à accomplir un service à temps partiel thérapeutique.

(82) Article 36 du décret du 30 juillet 1987.

(83) Article 35 du décret du 30 juillet 1987.

(84) Conseil d'État, 8 décembre 1982, req. n°17002 ; Conseil d'État, 5 avril 1991, req. n°112550.

(85) Conseil d'État, 12 mai 2015, req. n°360662.

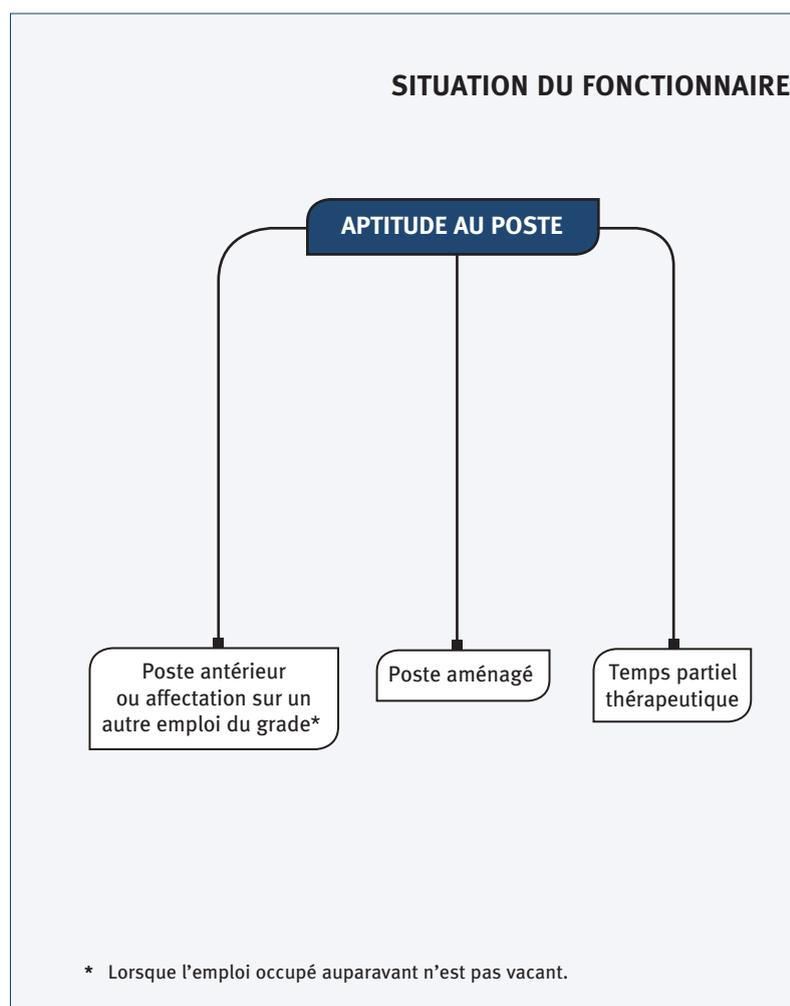
Le temps partiel thérapeutique peut être accordé pour les motifs suivants :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire,
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Selon une circulaire du 1<sup>er</sup> juin 2007 (86), l'agent doit présenter une demande expresse de réintégration à temps partiel thérapeutique auprès de l'administration. Lorsque l'attribution du temps partiel thérapeutique conduit l'autorité territoriale à réduire les attributions antérieures de l'agent, dans l'intérêt du service, cette mesure doit être précédée de la communication à l'intéressé de son dossier (87).

(86) Circulaire ministérielle du 1<sup>er</sup> juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique.

(87) Conseil d'État, 11 mars 1991, req. n°81697.



L'avis favorable du comité médical à l'octroi d'une période de temps partiel thérapeutique à l'expiration d'une période de CLM ou de CLD lie l'autorité territoriale (88).

L'autorisation est accordée pour une période de trois mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection. En conséquence, le fonctionnaire qui a épuisé sa période d'un an de temps partiel thérapeutique à la suite d'un CLM et qui se trouve ultérieurement placé en CLD pour la même affection ne peut pas prétendre à un nouveau temps partiel thérapeutique.

Aux termes de la loi, ce temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps. Les quotités comprises entre 50 % et 100 % peuvent donc être accordées.

Sur avis du comité médical, ces quotités peuvent varier à l'occasion de chaque période successivement accordée de temps partiel thérapeutique.

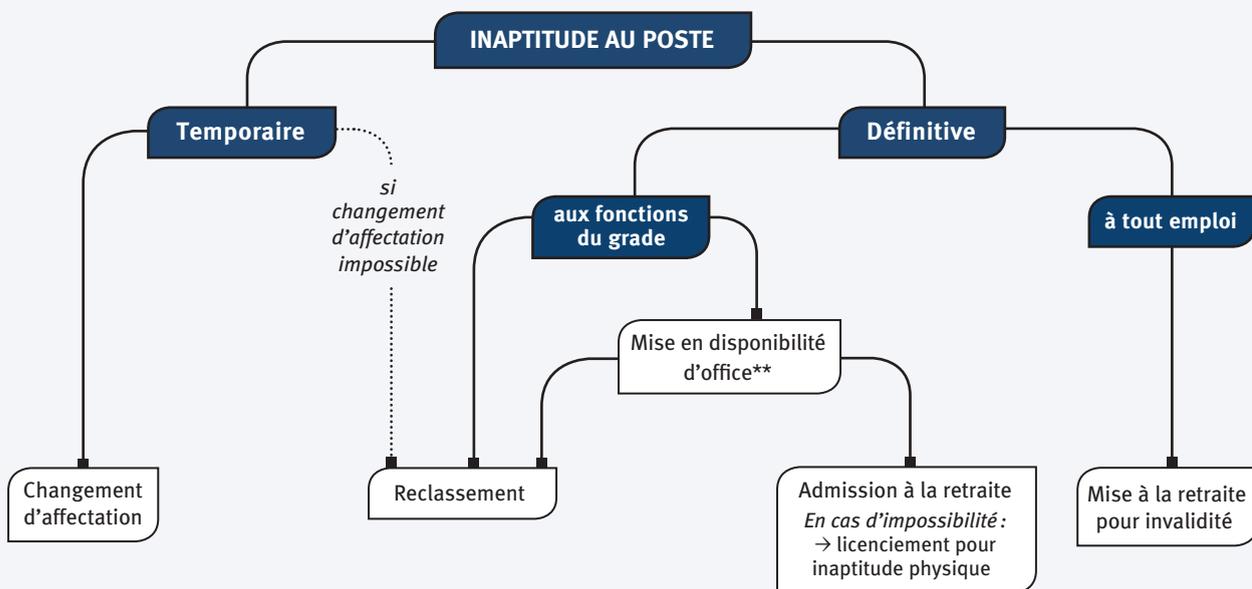
Quelle que soit la quotité de temps retenue, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement. Selon la circulaire du 1<sup>er</sup> juin 2007 précitée, il perçoit aussi « l'intégralité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités calculées au prorata de sa durée effective de service ».

Au regard de la situation administrative, les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein s'agissant de :

- la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade,
- la constitution et la liquidation des droits à pension,
- les droits à un nouveau congé de maladie.

(88) Circulaire du 13 mars 2006 (3<sup>e</sup> partie, III les comités médicaux).

## AU TERME DES DROITS À CONGÉ MALADIE (CLM - CLD)



\*\* Conditions de mise en disponibilité d'office :

- le fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à congés de maladie,
- il ne peut bénéficier d'un congé de maladie d'une autre nature que celui dont il a épuisé les droits,
- le fonctionnaire a été déclaré définitivement inapte à reprendre ses fonctions et ne peut être reclassé dans l'immédiat,
- il n'a pas été reconnu définitivement inapte à tout emploi, ni susceptible d'être admis à la retraite.

Après une année de temps partiel thérapeutique, l'agent qui ne peut reprendre ses fonctions à temps plein peut demander à bénéficier d'un temps partiel au titre du dispositif de droit commun. Dans ce cadre, l'autorisation est accordée de plein droit si le fonctionnaire bénéficie de l'obligation d'emploi prévue par l'article L.5212-2 du code du travail, en tant que travailleur handicapé relevant de l'article L. 5212-13 du même code, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive (89).

L'agent peut aussi, le cas échéant, présenter une nouvelle demande de congé de maladie si ses droits ne sont pas épuisés.

## L'inaptitude aux fonctions à l'issue d'une période de congé

Si le fonctionnaire, au terme d'une période de congé, est reconnu inapte à exercer ses fonctions par le comité médical, le CLM est renouvelé. Cette procédure se poursuit jusqu'au moment où le fonctionnaire sollicite l'octroi de l'ultime période de congé rétribué à laquelle il peut prétendre (90).

Lors du dernier renouvellement possible, le comité médical se prononce sur la prolongation du congé et sur la « *présomption d'inaptitude* » du fonctionnaire à une reprise de fonctions à l'issue de cette période complémentaire lorsque ses derniers droits à congé expireront.

En cas de présomption d'inaptitude, la commission de réforme prévue par le décret du 26 décembre 2003 (91) devra se prononcer sur le sort du fonctionnaire à l'expiration de la dernière période de congé.

Dans le cas contraire, le comité médical sera saisi à l'issue de cette dernière période pour avis quant à l'aptitude du fonctionnaire à être réintégré dans ses fonctions.

S'agissant du fonctionnaire stagiaire, s'il est temporairement inapte physiquement à reprendre ses fonctions, il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois. Si à l'expiration de la deuxième année, il doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an, le congé peut faire l'objet d'une nouvelle prolongation dans la limite d'un an (92).

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

(90) Article 32 du décret du 30 juillet 1987.

(91) 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.

(92) Article 10 du décret du 4 novembre 1992.

## L'inaptitude aux fonctions à l'expiration des droits à congé

À l'issue de la dernière période de CLM ou de CLD, si le fonctionnaire est reconnu apte à exercer ses fonctions par le comité médical, il reprend son activité dans les conditions évoquées plus haut (avec, le cas échéant, un aménagement de ses conditions de travail) (93).

En revanche, s'il est déclaré inapte à reprendre son service sur ses anciennes fonctions, les solutions suivantes peuvent être envisagées :

- le changement d'affectation,
- le reclassement du fonctionnaire, en cas d'aptitude aux fonctions d'un autre grade ou cadre d'emplois,
- son placement en disponibilité d'office, s'il n'est pas définitivement inapte à toutes fonctions,
- sa mise à la retraite pour invalidité, s'il est reconnu inapte de manière absolue et définitive à tout emploi.

Il importe d'indiquer que pendant toute la durée de la procédure nécessitant la consultation des différentes instances (comité médical, commission de réforme ou les deux) le paiement du demi-traitement est maintenu à compter de l'expiration des droits statutaires à CLM ou CLD jusqu'à la date de la décision de l'autorité territoriale sur la situation du fonctionnaire (94).

Une lettre-circulaire du 5 décembre 2011 (95) a précisé toutefois que ce dispositif ne trouve à s'appliquer que dans des situations exceptionnelles pouvant résulter aussi bien des modalités de traitement des dossiers (lenteur, dossier incomplet...) que des difficultés de fonctionnement des instances consultatives.

Elle indique, en outre, que la décision administrative prise à l'issue de la procédure aura nécessairement une portée rétroactive puisque l'administration a l'obligation de placer les fonctionnaires dans une position régulière afin de leur assurer un déroulement de carrière.

Le fonctionnaire stagiaire reconnu, à l'issue de ses droits à congé après avis du comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, est licencié.

(93) Article 32 du décret du 30 juillet 1987.

(94) Article 37 du décret du 30 juillet 1987.

(95) Lettre-circulaire du 5 décembre 2011 du ministère de la fonction publique relative au décret n°2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le Conseil d'État a récemment confirmé que dans ce cas, l'intéressé, qui est dans une situation probatoire et provisoire, ne détenait aucun droit à bénéficier d'un reclassement dans l'attente d'une titularisation (96). S'il a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement (97).

### • Le changement d'affectation

Le fonctionnaire titulaire peut être affecté sur un autre emploi de son grade, mieux adapté à son état physique, après avis de la CAP. Ce changement d'affectation n'est pas

#### *Le fonctionnaire peut être affecté sur un autre emploi du grade, après avis de la CAP*

subordonné à une demande de l'intéressé.

Cette mobilité peut s'effectuer

au sein même de la collectivité, si elle dispose d'un emploi vacant ou créé correspondant au grade du fonctionnaire, ou avec le concours de l'instance de gestion compétente (CNFPT pour la catégorie dite A+ et le centre de gestion pour les autres catégories) qui pourra faciliter la recherche d'emploi. Le comité médical doit être consulté sur l'aptitude de l'agent à accomplir les fonctions de l'emploi envisagé.

### • Le reclassement

Si un tel changement d'affectation n'est pas possible, ou se révèle insuffisant, une procédure de reclassement proprement dite peut être engagée, sous réserve que le fonctionnaire soit déclaré médicalement apte aux fonctions d'un autre grade de son cadre d'emplois ou d'un autre cadre d'emplois, dans les conditions prévues par les articles 81 à 85 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n°85-1054 du

30 septembre 1985 pris pour leur application.

#### *L'autorité administrative doit inviter le fonctionnaire inapte à ses fonctions à demander, s'il le souhaite, son reclassement*

L'agent doit formuler une demande expresse de reclassement, le cas échéant

à l'invitation de l'autorité territoriale (98). Le président du CNFPT ou le président du centre de gestion peuvent également inciter l'intéressé à demander un reclassement (99). En l'absence de demande de reclassement, l'autorité territoriale ne peut prendre d'office une telle mesure (100).

En vertu de l'article 83 de la loi du 26 janvier 1984, le reclassement peut intervenir selon trois modalités :

- le détachement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, suivi le cas échéant d'une intégration,
- l'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois,
- le recrutement dans un autre cadre d'emplois selon les voies de droit commun (concours, promotion interne, législation relative aux emplois réservés) (101).

### • La mise en disponibilité d'office

Prévue par l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 19 du décret du 13 janvier 1986 (102), la mise en disponibilité d'office ne peut être prononcée que si les quatre conditions suivantes sont cumulativement réunies (103) :

- le fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à congés de maladie (CMO, CLM ou CLD),
- il ne peut bénéficier d'un congé de maladie d'une autre nature que celui dont il a épuisé les droits,
- l'autorité territoriale, après consultation du comité médical ou de la commission de réforme, a conclu à l'inaptitude physique définitive et absolue du fonctionnaire à reprendre ses fonctions et à l'impossibilité de le reclasser dans l'immédiat,
- l'intéressé n'est pas susceptible d'être mis à la retraite dans la mesure où, s'il n'est pas apte à reprendre ses fonctions, il n'est toutefois pas définitivement inapte à toutes fonctions.

Au préalable, l'autorité administrative doit inviter le fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions à demander, s'il le souhaite, son reclassement (104). La mise en disponibilité d'office peut ensuite être décidée soit en l'absence de demande de reclassement, soit lorsque ce dernier ne peut immédiatement intervenir (105).

Le placement en disponibilité est prononcé, après avis du comité médical (ou de la commission de réforme si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions), pour une durée maximale d'un an. La mesure peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Toutefois, lors du dernier renouvellement, l'avis est donné par la commission de réforme (106).

(96) Conseil d'État, 17 février 2016, req. N° 381429

(97) Article 11 du décret du 4 novembre 1992.

(98) Conseil d'État, 25 avril 2007, req. n°289236.

(99) Article 2 du décret du 30 septembre 1985.

(100) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 28 mai 2009, req. n°08BX00207.

(101) Pour des précisions complémentaires se reporter au dossier consacré au reclassement pour inaptitude physique publié dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2013.

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

(103) Circulaire du 13 mars 1986.

(104) Conseil d'État, 25 avril 2007, req. n°289236 précité.

(105) Conseil d'État, 7 juillet 2006, req. n°272433.

(106) Article 38 du décret du 30 juillet 1987.

Pendant la disponibilité d'office le fonctionnaire ne perçoit pas de rémunération et cesse, en outre, de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite **(107)**.

À l'expiration de la durée de la disponibilité, le fonctionnaire est soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit admis à la retraite en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié **(108)**.

Dans le cas du fonctionnaire stagiaire inapte à l'expiration des droits à congé maladie, il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois **(109)**.

### • La retraite pour invalidité

Si le fonctionnaire se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie, il peut être admis à la retraite pour invalidité dans les conditions prévues par les articles 30 et suivants du décret du 26 décembre 2003 **(110)**. Cette mesure peut être prononcée soit sur demande de l'intéressé, soit d'office à l'initiative de l'administration.

L'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions doit être établie par un avis de la commission départementale de réforme. La proposition ou la demande d'admission à la retraite doit ensuite recueillir l'avis de la CNRACL.

La circonstance que l'agent ayant sollicité sa mise à la retraite pour invalidité ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension d'invalidité est sans incidence sur son droit à être mis à la retraite **(111)**.

La mise à la retraite d'office ne peut être prononcée qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie (CMO, CLM et CLD).

Toutefois, elle peut intervenir à tout moment si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité non imputable au service que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement **(112)**.

Dans le cas du fonctionnaire placé en congé de maladie au titre d'une affection résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit par ailleurs au CLD, le Conseil d'État **(113)** a récemment jugé que le fonctionnaire n'était pas, de droit, maintenu en congé de maladie avec conservation de l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

En effet, la haute juridiction a estimé que l'administration pouvait dans ce cas le placer d'office en CLM ou en CLD dès lors qu'il remplissait, après examen médical, les conditions requises, et qu'à l'issue des trois ans de CLM ou des huit ans de CLD, s'il était dans l'impossibilité permanente de continuer ses fonctions en raison de la maladie, il pouvait être mis d'office à la retraite par anticipation.

L'agent avait alors droit, jusqu'à son admission à la retraite, au maintien soit du plein traitement s'il se trouvait en CLM, soit du demi-traitement s'il se trouvait en CLD.

Le pouvoir de décision appartient à l'autorité territoriale sous réserve de l'avis conforme formulé par la CNRACL. Si cet avis est défavorable, il peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir **(114)**.

Dans l'hypothèse où l'état de santé du fonctionnaire admis à la retraite évolue favorablement et qu'il est reconnu, après avis de la commission de réforme, apte à l'exercice de ses fonctions, il peut être réintégré dans un emploi de son grade s'il existe une vacance. Dans ce cas, la pension, et, le cas échéant, la rente d'invalidité sont annulées à compter de la date d'effet de la réintégration **(115)**. ■

**(107)** Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 juillet 2001, req. n°00BX01023.

**(108)** Article 19 décret du 13 janvier 1986.

**(109)** Article 10, décret du 4 novembre 1992.

**(110)** Un « Point bref » a été consacré à la mise à la retraite pour invalidité dans le numéro des *IAJ* de mai 2009.

**(111)** Conseil d'État, 13 novembre 2013, req. n°360444.

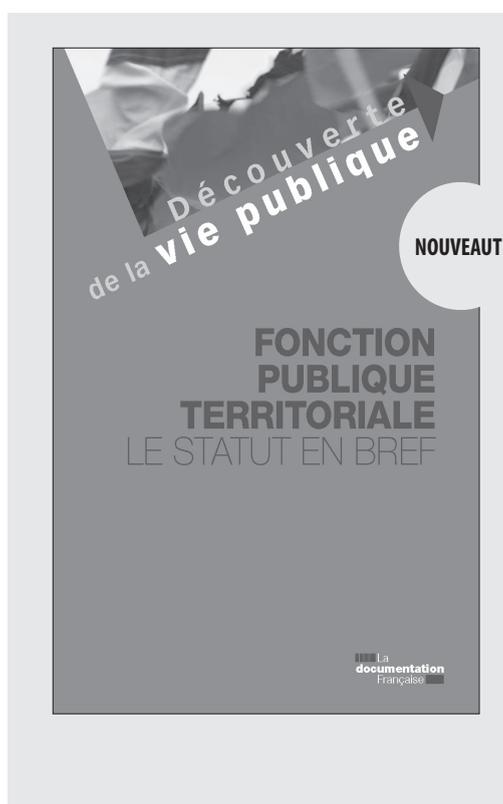
**(112)** Article 39 et 30 du décret du 26 décembre 2003.

**(113)** Conseil d'État, 18 décembre 2015, req. n°374194.

**(114)** Conseil d'État, 13 novembre 2013 précité.

**(115)** Article 35 du décret du 26 décembre 2003.

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



## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial

Rédigé par des experts\*, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Un guide pour ceux qui cherchent des données fiables et actualisées sur le statut de la fonction publique territoriale.

- ▶ Des **questions-réponses** pour obtenir rapidement les **informations fondamentales** sur les différents aspects du statut du fonctionnaire territorial (concours d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, mobilité...).
- ▶ Des **encadrés** pour approfondir **des sujets plus spécifiques** (les congés maladie, la position de détachement...).

\* Ouvrage rédigé par les juristes du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.

Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

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

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 10 €

# Protocole PPCR : l'organisation des carrières en catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Deux décrets du 12 mai 2016 prévoient la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2017 du protocole PPCR pour les fonctionnaires de la catégorie C. Les revalorisations indiciaires liées au mécanisme dit du « transfert primes/points » et le passage à une cadence unique d'avancement d'échelon entreront alors en vigueur. Ces mesures s'accompagnent d'une restructuration de la carrière des fonctionnaires de catégorie C qui s'articulera à l'avenir autour de trois nouvelles échelles indiciaires.

La mise en œuvre des mesures découlant du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) a débuté dans la fonction publique territoriale par une série de décrets datés du 12 mai 2016. Certaines de ces dispositions sont déjà entrées en vigueur, et pour certaines d'entre elles de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (1). Pour rappel, les cadres d'emplois concernés sont ceux relevant du « nouvel espace statutaire » de la catégorie B, ainsi que des cadres d'emplois relevant des catégories A et B de la filière médico-sociale. Ces dispositions ont été commentées dans le numéro de juin 2016 des *Informations administratives et juridiques* (2).

Deux des décrets du 12 mai 2016, publiés au *Journal officiel* du 14 mai 2016, permettent la mise en œuvre du PPCR pour les cadres d'emplois de la catégorie C et organisent, à cette

occasion, une refonte de l'architecture statutaire pour cette catégorie hiérarchique.

Le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 définit en effet la nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires des cadres d'emplois et emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale. Il prévoit une nouvelle architecture statutaire autour de trois nouvelles échelles de rémunération, dénommées C1, C2 et C3. Il fixe également les dispositions communes relatives aux règles de classement lors de la nomination dans l'un de ces cadres d'emplois, ou lors de la promotion dans un grade d'avancement.

Le décret n°2016-604 du 12 mai 2016 complète ces dispositions en fixant l'échelonnement indiciaire applicable à ces fonctionnaires et prévoit une revalorisation indiciaire échelonnée de 2017 à 2020.

Ces dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le reclassement des fonctionnaires dans les nouvelles échelles de rémunération interviendra selon des tableaux de correspondance, ci-après présentés. À cette même date, le décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des

(1) Cette rétroactivité a été permise par l'article 148, VII de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

(2) Voir également, concernant le protocole PPCR, les numéros de novembre 2015 et janvier 2016 des *IAJ*.

## Les projets de décrets relatifs à la catégorie C présentés au CSFPT le 6 juillet 2016

Un projet de décret prévoit la modification de divers statuts particuliers de catégorie C pour y introduire la référence aux nouvelles échelles de rémunération et préciser les dénominations des grades correspondants. Il définit en outre les conditions d'avancement de grade eu égard à la nouvelle structure des carrières. Il complète également le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 et les statuts particuliers concernés par des dispositions transitoires.

À titre indicatif, les cadres d'emplois territoriaux visés par ce projet de décret sont les suivants :

- les adjoints administratifs,
- les adjoints techniques
- les adjoints techniques des établissements d'enseignement
- les adjoints du patrimoine
- les adjoints d'animation

- les opérateurs des activités physiques et sportives
- les agents sociaux
- les agents spécialisés des écoles maternelles
- les auxiliaires de puériculture
- les auxiliaires de soins
- les gardes champêtres

Ce projet de décret ne comporte pas de dispositions relatives aux cadres d'emplois des agents de police municipale, des sous-officiers et des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels et à celui des agents de maîtrise territoriaux. Ils pourraient bénéficier de dispositions particulières, et notamment d'un échelonnement indiciaire spécifique. Deux projets de décrets relatifs aux agents de maîtrise, l'un statutaire et l'autre indiciaire, ont d'ailleurs été présentés en ce sens au CSFPT le 6 juillet 2016.

carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C et le décret n°87-1108 fixant les différentes échelles de rémunération seront abrogés.

Les mesures phares du protocole PPCR seront également mises en œuvre pour les fonctionnaires relevant de la catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017. D'une part, le dispositif de « transfert primes/points » entrera alors en vigueur pour ces agents. D'autre part, les décrets du 12 mai 2016 organisent le passage à une cadence unique d'avancement d'échelon à compter de cette date.

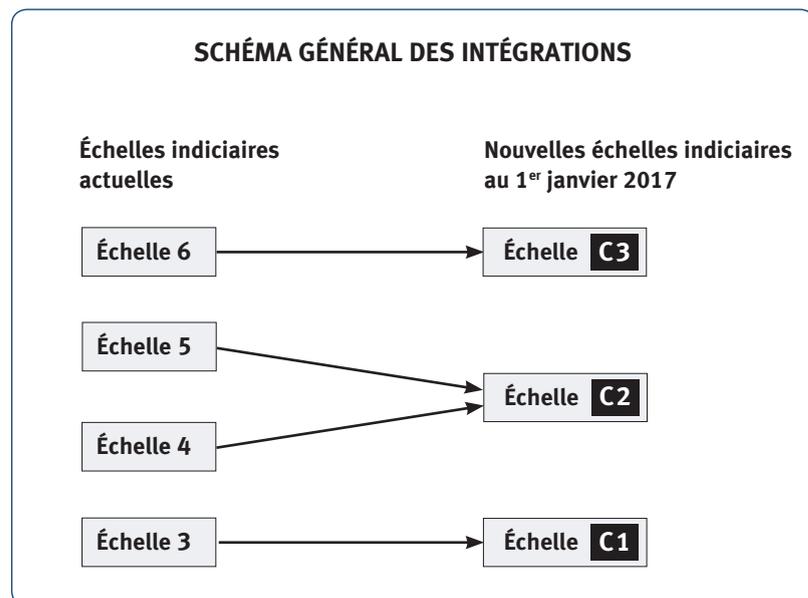
Il convient toutefois de noter que d'autres dispositions réglementaires sont attendues pour compléter le cadre statutaire applicable aux cadres d'emplois de la catégorie C et organiser l'intégration des fonctionnaires dans les grades dotés des nouvelles échelles de rémunération. Des projets de textes permettant la prise en compte de la nouvelle architecture statutaire au sein des statuts particuliers ont à cet effet été présentés pour avis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 6 juillet 2016 (voir encadré ci-dessus).

L'ensemble de ces nouvelles règles sera commenté dans un prochain numéro des *IAJ*, dès la publication des dispositions complémentaires attendues. Seront alors présentées en détail les règles de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégo-

rie C, les conditions et modalités d'avancement de grade et de détachement ainsi que les diverses dispositions transitoires.

Le présent dossier présente dans un premier temps :

- la future architecture commune à divers cadres d'emplois territoriaux de catégorie C,
- ainsi que les modalités du reclassement dans les nouvelles échelles indiciaires prévues par les décrets du 12 mai 2016.



## La nouvelle organisation des carrières en catégorie C

La réforme statutaire prévue par les décrets du 12 mai 2016 conduit à une refonte globale de la structure des carrières pour les cadres d'emplois de la catégorie C à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Elle se traduit principalement par la création de trois nouvelles échelles indiciaires (dénommées C1, C2 et C3), en lieu et place des quatre échelles actuelles (échelles 3 à 6 de rémunération). Concrètement, les échelles 4 et 5 de rémunération fusionneront dans la nouvelle échelle C2.

L'article 1<sup>er</sup> du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 précise que les grades et emplois des fonctionnaires territoriaux classés dans la catégorie C seront répartis entre ces trois échelles de rémunération, sous réserve toutefois des dispositions des statuts particuliers qui pourront prévoir des échelonnements indiciaires spécifiques pour certains grades, fixés par décret. Comme indiqué précédemment, les agents de maîtrise territoriaux devraient bénéficier de dispositions dérogatoires en ce sens.

De plus, des revalorisations indiciaires interviendront de manière échelonnée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, de 2017 à 2020 (voir les tableaux ci-après).

Il s'agit ici de la mise en œuvre d'un des axes du protocole PPCR qui doit conduire à un rééquilibrage progressif de la rémunération des fonctionnaires au profit du traitement indiciaire. Le mécanisme prévu repose sur la transformation d'une partie des primes en points d'indice. L'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » ont traduit cette mesure dans le droit positif. Le dispositif prévoit que les fonctionnaires civils en position d'activité ou de détachement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi concerné par la revalorisation indiciaire dans le cadre du PPCR bénéficieront d'un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues. Pour les fonctionnaires relevant de la catégorie C, le montant annuel brut de l'abattement est plafonné à 167 euros et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires pour ces agents.

Ces revalorisations permettront un relèvement progressif des bornes indiciaires de 2017 à 2020 comme présenté ci-contre.

### Bornes indiciaires actuelles :

échelle 6 dernier échelon	<b>IB 543</b>
échelle 5	
échelle 4	
échelle 3 premier échelon	<b>IB 340</b>

### Bornes indiciaires à l'issue de la réforme en 2020 :

échelle C3 dernier échelon	<b>IB 558</b>
échelle C2	
échelle C1 premier échelon	<b>IB 354</b>

GRADES CLASSÉS DANS L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION <b>C1</b>						
ÉCHELONS	DURÉES		INDICES BRUTS			
	du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020
12 <sup>e</sup> échelon		–				432
11 <sup>e</sup> échelon	–	4 ans	407	407	412	419
10 <sup>e</sup> échelon	3 ans	3 ans	386	386	389	401
9 <sup>e</sup> échelon	3 ans	3 ans	370	372	376	387
8 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	362	366	370	378
7 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	356	361	365	370
6 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	354	356	359	363
5 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	352	354	356	361
4 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	351	353	354	358
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	349	351	353	356
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	348	350	351	355
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	1 an	347	348	350	354

Les articles 2 et 3 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 prévoient l'architecture statutaire suivante :

- les grades classés en échelle de rémunération C1 comporteront 11 échelons ; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, un 12<sup>e</sup> échelon sera créé,
- ceux classés en échelle de rémunération C2 comporteront 12 échelons,
- ceux classés en échelle de rémunération C3 comporteront 10 échelons.

La durée de carrière nécessaire pour parvenir du premier au dernier échelon de chaque grade sera de 21 ans pour les grades dotés de l'échelle C1 (25 ans à compter de 2020), 25 ans pour les grades dotés de l'échelle C2 et 19 ans pour les grades dotés de l'échelle C3. Pour rappel, l'avancement d'échelon reposera sur une cadence unique à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles grilles (3).

(3) Article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifié par l'article 148 de la loi de finances pour 2016 précitée.

GRADES CLASSÉS DANS L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION <b>C2</b>					
ÉCHELONS	DURÉES	INDICES BRUTS			
		au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019
12 <sup>e</sup> échelon	-	479	483	483	486
11 <sup>e</sup> échelon	4 ans	471	471	471	473
10 <sup>e</sup> échelon	3 ans	459	459	459	461
9 <sup>e</sup> échelon	3 ans	444	444	444	446
8 <sup>e</sup> échelon	2 ans	430	430	430	430
7 <sup>e</sup> échelon	2 ans	403	403	403	404
6 <sup>e</sup> échelon	2 ans	380	381	381	387
5 <sup>e</sup> échelon	2 ans	372	374	374	376
4 <sup>e</sup> échelon	2 ans	362	362	362	364
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans	357	358	358	362
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans	354	354	354	359
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	351	351	353	356

GRADES CLASSÉS DANS L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION <b>C3</b>					
ÉCHELONS	DURÉES	INDICES BRUTS			
		au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019
10 <sup>e</sup> échelon	-	548	548	548	558
9 <sup>e</sup> échelon	3 ans	518	525	525	525
8 <sup>e</sup> échelon	3 ans	499	499	499	499
7 <sup>e</sup> échelon	3 ans	475	478	478	478
6 <sup>e</sup> échelon	2 ans	457	460	460	460
5 <sup>e</sup> échelon	2 ans	445	448	448	448
4 <sup>e</sup> échelon	2 ans	422	430	430	430
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans	404	412	412	412
2 <sup>e</sup> échelon	1 an	388	393	393	393
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	374	380	380	380

## Les reclassements des fonctionnaires dans les nouvelles échelles

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les fonctionnaires de catégorie C appartenant à un grade relevant des échelles de rémunération 3, 4, 5 ou 6 seront reclassés dans les nouveaux grades dotés

des échelles C1, C2 ou C3 (voir le schéma des intégrations page 21). Les fonctionnaires seront reclassés en application des tableaux prévus par les articles 14 à 17 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016, ci-dessous reproduits.

Les fonctionnaires détachés dans l'un de ces grades bénéficient des mêmes modalités de reclassement.

RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE <b>C1</b> des fonctionnaires appartenant à un grade relevant de l'échelle 3		
SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
	au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	
11 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	ancienneté acquise

RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE <b>C2</b> des fonctionnaires appartenant à un grade relevant de l'échelle 4		
SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
	au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	
12 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
9 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	sans ancienneté

<b>RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE C2</b>		
<b>des fonctionnaires appartenant à un grade relevant de l'échelle 5</b>		
<b>SITUATION D'ORIGINE</b>	<b>NOUVELLE SITUATION</b>	<b>ANCIENNETÉ CONSERVÉE</b> dans la limite de la durée d'échelon
	au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	
12 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée d'1 an
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	deux fois l'ancienneté acquise

<b>RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE C3</b>		
<b>des fonctionnaires appartenant à un grade relevant de l'échelle 6</b>		
<b>SITUATION D'ORIGINE</b>	<b>NOUVELLE SITUATION</b>	<b>ANCIENNETÉ CONSERVÉE</b> dans la limite de la durée d'échelon
	au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	
9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon – à partir d'1 an 6 mois – avant 1 an 6 mois	6 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 18 mois 4/3 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise

# Agents contractuels : illégalité du mode de rémunération forfaitaire

Conseil d'État, 30 mars 2016,  
req. n° 380616

Les agents contractuels territoriaux occupant un emploi permanent ont le droit de percevoir un traitement, une indemnité de résidence et, le cas échéant, un supplément familial de traitement ainsi qu'un régime indemnitaire.

Les clauses d'un contrat fixant la rémunération d'un agent occupant un emploi permanent en fonction d'un taux horaire et ne prévoyant le versement d'aucun accessoire de rémunération sont illégales ; le juge se voit dès lors contraint d'écarter l'application de ces clauses lorsque l'agent invoque, à bon droit, l'irrégularité de son contrat.

## Extraits de l'arrêt

« (...) Considérant que les pourvois visés ci-dessus présentent à juger des questions semblables ; qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par une seule décision ; (...)

### Sur le pourvoi n° 380616 de la commune de Saint-Denis :

3. Considérant que, par son arrêt n° 12VE02719 du 13 mars 2014, contre lequel la commune de Saint-Denis se pourvoit en cassation, la cour administrative d'appel de Versailles a confirmé l'annulation pour excès de pouvoir de la décision implicite par laquelle son maire a rejeté la demande de M<sup>me</sup> A du 15 novembre 2010 tendant à la modification de son contrat afin que sa rémunération soit fixée sur la base d'un traitement indiciaire et soit assortie des compléments de rémunération y afférents ;

4. Considérant, en premier lieu, que la cour a relevé que M<sup>me</sup> A exerçait les fonctions de psychologue dans les services de la commune de Saint-Denis depuis 1982 et était liée à cette collectivité, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1994, par un contrat à durée indéterminée ; qu'elle n'a pas commis d'erreur de droit en déduisant de ces constatations, qui sont exemptes de dénaturation, que M<sup>me</sup> A occupait un emploi qui, répondant à un besoin permanent de la

collectivité, était un emploi permanent au sens des dispositions précitées de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 ;

5. Considérant, en second lieu, qu'en application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ; que les stipulations du contrat de M<sup>me</sup> A qui, selon les énonciations de l'arrêt non arguées de dénaturation, fixaient sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et excluaient le versement de tout complément de rémunération, méconnaissent ces dispositions ; que ce motif, qui répond à un moyen soulevé devant les juges du fond et dont l'examen n'implique l'appréciation d'aucune circonstance de fait, doit être substitué aux motifs retenus par l'arrêt attaqué, dont il justifie le dispositif ; que, par suite, les moyens soulevés par la commune à l'encontre de cet arrêt, en tant qu'il déduit de la nature de l'emploi occupé par M<sup>me</sup> A l'illégalité de son contrat, ne peuvent qu'être écartés ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune de Saint-Denis n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles n° 12VE02719 du 13 mars 2014 ;

#### **Sur le pourvoi n° 380678 de M<sup>me</sup> A :**

Considérant que, compte tenu des moyens qu'elle soulève, M<sup>me</sup> A doit être regardée comme demandant l'annulation de l'arrêt n° 12VE00464 du 13 mars 2014 de la cour administrative d'appel de Versailles en tant qu'il rejette les conclusions de son appel dirigé contre le jugement du 24 novembre 2011 tendant à la condamnation de la commune de Saint-Denis à lui verser les arriérés qu'elle estime lui être dus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, au titre du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, du régime indemnitaire créé par la délibération du conseil municipal de Saint-Denis du 25 février 1993 ainsi que de l'indemnité de risque et de sujétions spéciales prévue par la délibération du 20 mai 2010 ;

Considérant que, dans le cas où l'agent fait valoir, à bon droit, que son contrat méconnaît des dispositions législatives ou réglementaires qui lui étaient applicables et est, par suite, entaché d'irrégularité, le juge est tenu, pour établir l'étendue de ses droits, d'écarter les clauses de son contrat qui sont affectées d'irrégularité ; que, par suite, en se fondant sur les stipulations du contrat conclu entre M<sup>me</sup> A et la commune de Saint-Denis pour rejeter les conclusions dont elle était saisie, sans rechercher si ces stipulations étaient légales, alors que la requérante s'était prévaluée de leur illégalité, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, que M<sup>me</sup> A est fondée à demander l'annulation de l'arrêt n° 12VE00464 du 13 mars 2014 en tant qu'il rejette ses conclusions tendant à la condamnation de la commune de Saint-Denis à lui verser les arriérés qu'elle estime lui être dus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, au titre du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, du régime indemnitaire créé par la délibération du conseil municipal de Saint-Denis du 25 février 1993 ainsi que de l'indemnité de risque et de sujétions spéciales prévue par la délibération du 20 mai 2010 ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans la décision du 30 mars 2016 commentée, qui sera mentionnée aux tables du recueil Lebon, le Conseil d'État tranche la question de la composition de la rémunération des agents contractuels de droit public dans la fonction publique territoriale. Sur le fondement des dispositions combinées de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, il conclut à l'illégalité des stipulations du contrat de travail qui fixent la rémunération d'un agent occupant un emploi permanent en fonction d'un taux horaire et excluent le versement à son bénéfice de tout complément de rémunération.

En 2006, une cour d'appel avait jugé à l'inverse qu'« aucune disposition législative ou réglementaire et aucun principe général du droit ne [faisait] obligation de doter les emplois occupés par les personnels non titulaires d'un indice de la fonction publique (1) ». Le juge d'appel avait en conséquence reconnu la légalité d'une rémunération fixée de manière globale et forfaitaire, sans référence à un indice, dès lors qu'elle pouvait être regardée comme englobant l'ensemble des éléments prévus par la loi (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, indemnités institué par un texte législatif ou réglementaire).

Dans le cadre plus spécifique d'une reprise des personnels d'une association par une collectivité territoriale, une autre cour d'appel avait également admis que les stipulations du contrat d'engagement d'un agent contractuel prévoyant une rémunération forfaitaire fixée par rapport au salaire net mensuel de l'intéressé dans ses fonctions antérieures étaient légales (2).

Pour les agents contractuels de l'État, on signalera enfin que le Conseil d'État avait, en 2011, validé la fixation d'un montant forfaitaire de rémunération par rapport à un taux de vacances horaires, en précisant à cet égard qu'aucune disposition législative ou réglementaire

n'interdisait à l'administration de procéder à un tel calcul pour déterminer la rémunération des agents contractuels, même employés dans des conditions correspondant à un emploi permanent(3). Il convient toutefois de noter qu'aucun mécanisme de renvoi à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 n'est prévu pour les agents contractuels de la fonction publique de l'État, contrairement à ce que prévoit l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 pour les agents territoriaux.

On précisera en effet que l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 renvoie aux dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, lesquelles s'appliquent aux agents contractuels de la FPT et leur donne droit, après service fait, au traitement indiciaire, à l'indemnité de résidence ainsi que, le cas échéant, au supplément familial de traitement et à des primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire à l'instar des fonctionnaires.

Dans l'espèce ici soumise au Conseil d'État, un agent contractuel a été recruté par une commune en qualité de psychologue au sein du centre municipal de santé en 1982 ; elle est titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) au sein de la collectivité depuis 1994 et rémunérée sur la base d'un traitement horaire conformément aux stipulations de son contrat de travail.

En 2009, elle présente à son employeur une demande en vue d'obtenir le versement du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, du régime indemnitaire institué par l'organe délibérant de la commune, de l'indemnité de sujétions spéciales et de la nouvelle bonification indiciaire. En l'absence de réponse, elle demande l'année suivante à la commune de procéder à la modification de son contrat afin que sa rémunération soit fixée par référence à un traitement indiciaire et que lui soient versées les primes, le régime indemnitaire et les avantages divers dont bénéficient les agents occupant des fonctions

(1) Cour administrative d'appel de Versailles, 19 octobre 2006, req. n°05VE01171.

(2) Cour administrative d'appel de Douai, 31 mars 2011, req. n°09DA01358.

(3) Conseil d'État, 16 mars 2011, req. n°322206.

équivalentes. La commune rejette également cette demande de l'agent de manière implicite.

Dans le cadre de deux recours distincts en excès de pouvoir et en plein contentieux, l'agent contractuel demande alors au juge administratif :

– d'une part, l'annulation de la décision implicite de rejet de son employeur à sa demande de modification de son contrat de travail ;

– et d'autre part, l'annulation de la décision implicite rejetant sa demande de paiement des diverses indemnités qui auraient dû lui être attribuées et la condamnation de la commune au versement à son profit de la somme de 31 714,76 euros.

Le tribunal administratif fait droit à la demande d'annulation du refus de la commune de modifier son contrat mais rejette les autres demandes d'annulation et de condamnation pécuniaire de la commune. En appel, la cour administrative d'appel a confirmé les décisions des juges de première instance. La commune et l'agent public se sont alors pourvus en cassation devant le Conseil d'État.

La Haute assemblée décide de joindre les deux pourvois qui soulèvent des questions semblables à trancher.

Le Conseil d'État, statuant en cassation sur le pourvoi de la commune, valide le raisonnement de la juridiction d'appel, laquelle a considéré que l'emploi occupé par la défenderesse répondait à un besoin permanent et constituait, ainsi, un emploi permanent au sens des dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

La cour administrative d'appel avait par ailleurs conclu à la non-conformité du contrat de l'agent au regard des dispositions du décret du 15 février 1988, résultant de la fixation de la rémunération de l'intéressée sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et entraînant la méconnaissance du « *principe d'égalité entre des agents effectuant des tâches identiques* (4) ».

#### Article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984\* (extraits)

« (...) Les agents contractuels employés en application des articles 3 (...) de la présente loi (...) sont régis notamment par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application des articles (...) 20, premier et deuxième alinéas du titre I<sup>er</sup> du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales (...).

*Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée continuent à être employés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit en tant qu'elles ne dérogent pas à ces dispositions légales ou réglementaires ».*

\* Dispositions en vigueur depuis l'intervention de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

#### Article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (extrait)

« Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des **résultats collectifs** des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires (...) ».

La Haute assemblée opère sur ce point une substitution de motifs pour confirmer l'arrêt de la Cour. L'utilisation de cette technique juridictionnelle permet en effet le rejet du pourvoi en remplaçant les motifs retenus par le juge d'appel par un motif déjà soulevé devant les juges du fond.

Le Conseil d'État considère ainsi que les stipulations du contrat relatives à la rémunération de l'agent fixant celle-ci sur la base d'un taux horaire et écartant le versement de tout complément de rémunération sont contraires aux dispositions de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, lesquelles prévoient le versement d'un traitement, d'une indemnité de résidence, et le cas échéant du supplément familial de traitement aux agents contractuels occupant un emploi permanent. La méconnaissance des dispositions précitées, qui sont d'ordre public, résulte également de l'absence de régime indemnitaire prévu par le contrat au bénéfice de l'agent alors même que l'organe délibérant de la collectivité a

(4) Cour administrative d'appel de Versailles, 13 mars 2014, req. n°12VE02719.

créé un tel régime. L'article 20 intègre en effet dans la composition de la rémunération des fonctionnaires ainsi que par renvoi, dans celle des agents contractuels, « les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

S'agissant du pourvoi déposé par l'agent, le juge de cassation estime que le juge d'appel a commis une erreur de droit en rejetant les conclusions indemnitaires de la requérante, sans vérifier la légalité des clauses de son contrat, alors même que cette dernière se prévalait, à bon droit, de leur illégalité. Pour le Conseil d'État, le rôle du juge consiste à écarter les stipulations du contrat contraires au droit applicable pour déterminer l'étendue des droits de l'agent. Il annule en conséquence l'arrêt de la cour administrative d'appel.

On notera que le Conseil d'État retient des solutions harmonisées dans les deux affaires. L'annulation par le juge d'appel de la décision de la commune rejetant la demande de l'agent relative à la modification de son contrat de travail semblait en effet difficilement conciliable avec le rejet de ses conclusions indemnitaires. Dans le premier cas, la cour administrative d'appel se fondait sur l'illégalité de la rémunération fixée en fonction d'un taux horaire pour annuler la décision de la collectivité alors même que dans le second cas, ce mode de rémunération justifiait le rejet des conclusions indemnitaires de la requérante.

Par ailleurs, s'agissant de la fixation du montant de la rémunération des agents contractuels, l'article 1<sup>er</sup>-2 du décret

n°88-145 du 15 février 1988 (5) prévoit que « le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ».

Cette disposition récente issue du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, qui a profondément modifié les règles applicables aux agents contractuels, consacre les principes dégagés en la matière par le Conseil d'État (6).

Le juge administratif a, en outre, été amené à préciser, dans une décision du 30 décembre 2013, les modalités de contrôle par le juge du montant de la rémunération d'un agent contractuel, devenue en l'espèce insuffisante au regard de l'évolution des fonctions de l'agent (7). Il opère dans ce cadre un contrôle restreint limité à l'erreur manifeste d'appréciation.

On indiquera enfin que l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 a récemment été modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Cet article renvoyait en effet au décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié (8) pour déterminer les modalités d'évolution de la rémunération des agents non titulaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée dans leur collectivité ou établissement public. Sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 vise désormais les agents contractuels dans leur ensemble, ce qui devrait nécessairement entraîner une nouvelle modification du décret du 15 février 1988. ■

- (5) Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- (6) Conseil d'État, avis du 28 juillet 1995, Préfet du Val d'Oise, req. n°168605. Voir aussi, Conseil d'État, 29 décembre 2000, req. n°171377.
- (7) Conseil d'État, 30 décembre 2013, req. n°348057, décision commentée dans le numéro des *IAJ* d'avril 2014.
- (8) Décret modifié en dernier lieu par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 relatif portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Se reporter aux dossiers consacrés au décret du 29 décembre 2015 publiés dans les *IAJ* de février et mars 2016.

# ANNALES CORRIGÉES

## CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

*Votre passeport pour la réussite*



Une collection  
élaborée par les  
centres de gestion  
organiseurs  
des concours



Sujets corrigés  
Guides pratiques  
des épreuves écrites  
et orales  
Vraies copies  
de candidats  
Conseils du jury



Filières :  
administrative, technique,  
culturelle, sportive,  
médico-sociale, animation,  
sécurité.

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

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

## Administrateur territorial Concours

### Arrêté du 8 juillet 2016 portant ouverture de concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux : session 2016

(NOR : FPTC1619159A)

JO, n°174, 28 juillet 2016, texte n°105.- 1 p.

Trois concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux, externe, interne et troisième concours, sont organisés par le Centre national de la fonction publique territoriale, en 2016. Le nombre de postes ouverts est de 50, répartis comme suit : 4 pour le concours externe, 22 pour le concours interne et 4 pour le troisième concours.

## Cadre de santé paramédical Concours

### Décret n°2016-1038 du 29 juillet 2016 fixant les modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux et les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au grade de cadre supérieur de santé

(NOR : ARCB1611095D)

JO, n°176, 30 juillet 2016, texte n°30.- 5 p.

Ce décret définit la nature et les modalités d'organisation des épreuves des concours au cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux. Les modalités d'or-

ganisation de l'examen professionnel d'accès au grade de cadre supérieur de santé sont également détaillées. Le présent décret met en place les concours sur titre avec épreuve prévus par les articles 3 et 4 du décret n°2016-336 du 21 mars 2016.

## Chômage Convention

### Décret n°2016-869 du 29 juin 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi

(NOR : ETSD1616845D)

JO, n°151, 30 juin 2016.- 158 p.

Les dispositions de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, le règlement général et ses annexes, dans leur version en vigueur au 30 juin 2016, sont prorogés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### Décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi

(NOR : ETSD1618113D)

JO, n°163, 14 juillet 2016. - 239 p.

Ce décret détermine les règles d'indemnisation du chômage applicables aux travailleurs involontairement privés d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> août 2016. Il a pour objet, d'une part, de proroger les effets de la convention relative à l'indemnisation du chômage arrivée à échéance le 30 juin

2016, d'autre part, de fixer les nouvelles règles applicables aux travailleurs involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

## Collaborateur de cabinet Déclaration de patrimoine Déontologie

**Note d'information relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des obligations relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale / Direction générale des collectivités locales**

Site internet de l'AMF, juillet 2016.- 4 p.

La présente note a pour objet de préciser les nouvelles règles en matière de déontologie applicables aux collaborateurs de cabinet de certaines collectivités territoriales. Notamment, elle soumet les principaux collaborateurs de cabinet dans les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

## Concours sur titre Filière médico-sociale

**Décret n°2016-976 du 18 juillet 2016 modifiant le décret n° 93-399 du 18 mars 1993 modifié relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des psychologues territoriaux, des sages-femmes territoriales et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux et le décret n°2013-646 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs**

(NOR : ARCB1607816D)

JO, n°167, 20 juillet 2016, texte n°34.- 3 p.

Ce décret définit la nature des épreuves et les modalités d'organisation des concours de recrutement des sages-femmes territoriales, des psychologues territoriaux et des assistants territoriaux socio-éducatifs spécialité « assistant de service social », en prévoyant que le concours sur titres ne comporte plus qu'une épreuve orale d'admission qui consiste en un entretien avec le jury. Il précise pour ces derniers ainsi que pour le cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux que le candidat débute son entretien par un exposé de cinq minutes.

## Conseil commun de la fonction publique

**Décret du 22 juillet 2016 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique**

(NOR : RDFF1619148D)

JO, n°171, 24 juillet 2016, texte n°26.- 1 p.

Ce décret fixe la liste des membres du Conseil commun de la fonction publique en qualité de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires.

## Conseiller territorial des activités physiques et sportives

### Indemnité de sujétion

**Arrêté du 22 juin 2016 modifiant les arrêtés du 20 novembre 2013 fixant les taux de référence annuels de l'indemnité de sujétions allouée aux professeurs de sport, aux conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et aux conseillers techniques et pédagogiques supérieurs**

(NOR : VJSR1616345A)

JO, n°150, 29 juin 2016, texte n°57.- 1 p.

L'arrêté du 22 juin 2016 est applicable aux conseillers territoriaux des APS compte tenu des équivalences avec les corps de l'État et maintient le taux de référence annuel de l'indemnité de sujétion, actuellement fixé à 4 960 euros, jusqu'au 31 décembre 2016.

## Contribution de solidarité

**Circulaire n°1-2016 du 31 mai 2016 du Fonds de solidarité relative au relèvement au 1<sup>er</sup> juillet 2016 du seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité de 1 %**

Site internet du Fonds de solidarité, 6 juillet 2016.- 2 p.

Suite à la parution du décret n°2016-670 du 25 mai 2016, le seuil d'assujettissement est porté à 1 439,35 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Un tableau en annexe à la circulaire rappelle les différentes valeurs du seuil et du plafond depuis 2011.

## Cotisation de sécurité sociale

### Contrôle

**Décret n°2016-941 du 8 juillet 2016 relatif au renforcement des droits des cotisants**

(NOR : FCPS1618694D)

JO, n°160, 10 juillet 2016, texte n°6.- 9 p.

Ce décret fixe les modalités de contrôle des cotisations et contributions et des déclarations faites par les organismes publics et privés auprès du régime général ainsi que les droits dont dispose la personne contrôlée.

## Enseignant

### Professeur des écoles

### Rémunération

### Heures supplémentaires

**Note de service n°2016-106 du 12 juillet 2016 du ministre de l'éducation nationale relative aux taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains enseignants pour le compte des collectivités territoriales**

(NOR : MENF1618752N)

BOEN, n°28, 14 juillet 2016.- 1 p.

Les taux plafonds de rémunération des heures supplémentaires effectuées, en dehors de leur service normal, par les instituteurs et professeurs des écoles, pour le compte et à la demande de collectivités territoriales et payées par elles, sont déterminés par référence aux dispositions du décret n°66-787 du 14 octobre 1966. Le décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation entraîne une revalorisation des taux plafonds, listés dans cette note de service.

## Filière médico-sociale

### Formation continue

**Décret n°2016-942 du 8 juillet 2016 relatif à l'organisation du développement professionnel continu des professionnels de santé**

(NOR : AFSH1608338D)

JO, n°160, 10 juillet 2016, texte n°9.- 10 p.

Le chapitre unique du titre II du livre préliminaire de la quatrième partie du code de la santé publique est remplacé. Le décret fixe les missions et actions des conseils nationaux professionnels en matière de formation continue des professionnels de santé, les obligations de formation des professionnels et le contenu du document de traçabilité qui doit être établi. Le texte précise également les missions de l'Agence nationale du développement professionnel continu et des sections et sous-sections qui la composent. La section 4 du chapitre fixe les modalités de financement de la formation auquel concourent les employeurs publics et privés.

Les auxiliaires de puériculture justifient de leur démarche de formation auprès de leur employeur.

## Ircantec

### Retraite

### Agent contractuel

**Décret n°2016-904 du 1<sup>er</sup> juillet 2016 relatif à l'affiliation aux régimes de retraite complémentaire obligatoire pris pour l'application de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites**

(NOR: AFSS1606457D)

JO, n°154, 3 juillet 2016.- 2 p.

Les agents contractuels de droit public sont désormais tous affiliés au régime de retraite obligatoire complémentaire IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) quelle que soit la nature juridique de l'employeur, en application de l'article 51 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

## Politique culturelle

### Archives

### Bibliothèque

### Intermittent du spectacle

**Loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine**

(NOR : MCCB1511777L)

JO, n°158,8 juillet 2016, texte n°1.- 56 p.

Le titre I<sup>er</sup> de la loi rassemble les dispositions relatives à la liberté de création et à la création artistique, notamment, les différents axes de la politique culturelle menée par l'État et les collectivités territoriales qui comprennent l'accès à la culture dans le monde du travail et la formation initiale et continue des professionnels.

L'article 47 précise que les artistes de spectacle vivant, engagés pour un besoin permanent par les collectivités territoriales, sont soumis aux dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Sinon, ces artistes sont soumis aux dispositions du code du travail.

Le chapitre VI concerne l'enseignement artistique et la politique menée en ce domaine par les collectivités territoriales.

Le titre II rassemble, quant à lui, les dispositions relatives au patrimoine culturel, notamment les dispositions relatives aux archives dans les articles 60 à 65 de la loi. Le chapitre II concerne plus précisément les services d'archéologie préventive.

Le titre III de la loi donne habilitation au gouvernement pour légiférer par ordonnance, notamment pour ce qui concerne les bibliothèques.

## Professeur d'enseignement artistique

### Examen professionnel

### Promotion interne

**Décret n°2016-977 du 18 juillet 2016 modifiant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique**

(NOR : ARCB1608420D)

JO, n°167, 20 juillet 2016, texte n°35.- 3 p.

Ce décret définit la nature des épreuves et les modalités d'organisation de l'examen professionnel de promotion interne de professeur territorial d'enseignement artistique. Il crée une phase d'admissibilité et une phase d'admission à l'instar de la majeure partie des examens professionnels de promotion interne des autres filières. Il modifie les durées de l'épreuve pédagogique et de l'entretien afin de les mettre en conformité avec les épreuves du concours interne de professeur territorial d'enseignement artistique.

**Arrêté du 18 juillet 2016 fixant le programme des épreuves de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique**

(NOR : ARCB1608428A)

JO, n°167, 20 juillet 2016, texte n°36.- 5 p.

Cet arrêté détaille le programme des épreuves d'admissibilité et d'admission de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique par voie de promotion interne.

## Sapeur-pompier volontaire

**Décret n°2016-955 du 11 juillet 2016 relatif à l'officier de sapeurs-pompiers volontaires référent pour le volontariat**

(NOR : INTE1520487D)

J.O., n°33, 13 juillet 2016, texte n°33.- 2 p.

La direction du service départemental d'incendie et de secours comprend, notamment, un officier de sapeurs-pompiers volontaires, référent pour le volontariat qui détient, au plus, un grade égal à celui du directeur départemental adjoint.

## Secret médical

### Assistant familial

### Assistant maternel

### Filière médico-sociale

**Décret n°2016-994 du 20 juillet 2016 relatif aux conditions d'échange et de partage d'informations entre professionnels de santé et autres professionnels des champs social et médico-social et à l'accès aux informations de santé à caractère personnel**

(NOR: AFSZ1606470D)

JO, n°169, 22 juillet 2016, texte n°21.- 3 p.

Le décret n°2016-994 du 20 juillet 2016 fixe les conditions d'échange et de partage d'informations entre professionnels de santé et autres professionnels des champs social et médico-social. Sont déterminées les catégories de professionnels du champ social et médico-social habilités à échanger et partager avec les professionnels de santé, mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, des informations nécessaires à la prise en charge d'une personne, ainsi que les modalités de cet échange et de ce partage.

## Secret médical

### Centre de santé

### Établissement médico-social

### Filière médico-sociale

**Décret n°2016-996 du 20 juillet 2016 relatif à la liste des structures de coopération, d'exercice partagé ou de coordination sanitaire ou médico-sociale dans lesquelles peuvent exercer les membres d'une équipe de soins**

(NOR: AFSZ1617218D)

JO, n°169, 22 juillet 2016, texte n°23.- 2 p.

Le décret n°2016-996 du 20 juillet 2016 complète le décret n°2016-994 de la même date en listant les structures de coopération, d'exercice partagé ou de coordination sanitaire ou médico-sociale dans lesquelles les professionnels sont réputés être membres d'une équipe de soins. Cette liste comprend, notamment, les groupements de coopération sociaux et médico-sociaux, les maisons et centres de santé ainsi que les équipes médico-sociales intervenant au titre de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie). ■

## 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.

## Déontologie Droit d'alerte Corruption

### Projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat

Document du Sénat, n°691, 15 juin 2016.- 155 p.

L'Agence française anticorruption est un service à compétence nationale chargé de prévenir les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme et d'aider à leur détection.

Le chapitre II du titre I<sup>er</sup>, relatif à la protection des lanceurs d'alerte, comprend dix nouveaux articles et la définition des lanceurs d'alerte est affinée. L'alerte peut être portée à la connaissance de la personne de confiance désignée par l'employeur ou, à défaut, du supérieur hiérarchique direct ou de l'employeur lui-même. Si aucune suite n'est donnée dans un délai raisonnable, l'information sera transmise à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative, au Défenseur des droits ou encore aux instances représentatives du personnel. Les employeurs, dont les communes de plus de 10 000 habitants, mettent en place un recueil des alertes émises par des personnels ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels. Le juge administratif peut enjoindre la réintégration d'un salarié ayant procédé à une alerte éthique.

La liste des représentants d'intérêts est étendue, notamment, aux organisations professionnelles ou syndicales entrant en communication avec des élus locaux ou des membres des cabinets des autorités territoriales ou avec certains agents publics.

La Commission de déontologie de la fonction publique pourra rendre publics certains de ses avis. L'article 44 visant à transposer la directive 2013-/55/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ainsi que le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur est supprimé.

Enfin, les opérations de recensement pourront être effectuées par des agents assermentés d'un organisme exerçant une mission de service public dans le cadre d'une convention conclue avec la commune ou l'EPCI.

## Filière police municipale

### Proposition de loi visant à systématiser l'accès direct aux fichiers d'identification des véhicules et des personnes pour les policiers municipaux

Document de l'Assemblée nationale, n°3818, 8 juin 2016.- 5 p.

Il est proposé de modifier le code de la sécurité intérieure en créant un article L. 511-7 autorisant les agents de police municipale à accéder directement au fichier d'immatriculation des véhicules, au fichier national des permis de conduire ainsi qu'au fichier des véhicules volés.

## Fonction publique Agent contractuel Travail précaire

### Question écrite n°53682 du 15 avril 2014 relative à la situation des contractuels de la fonction publique

J.O. Assemblée nationale, n°25, 21 juin 2016.- p. 58297

La réponse ministérielle recense l'ensemble des dispositifs réglementaires mis en œuvre depuis le protocole du 31 mars 2011 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels des trois fonctions publiques. La clarification par le législateur des conditions de recours au contrat dans la fonction publique ainsi que les conditions d'accès à l'emploi titulaire sont détaillées. Les dispositions non législatives pour améliorer le cadre de gestion des agents contractuels, axe 3 du protocole d'accord, sont également listées.

## Fonction publique

### Congé

### Recrutement

### Service civique

#### Projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté : adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée

Document du Sénat, n°773, 7 juillet 2016.- 165 p.

Le congé, mentionné à l'article 8, est dénommé « Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens ».

Le rapport annuel, remis au comité technique, relatif aux agents mis à disposition comprend un état de la mise en œuvre du service civique (article 11 *bis* modifiant l'article 62 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le temps effectif de service civique est également pris en compte dans le calcul de la durée d'expérience professionnelle exigée pour la validation des acquis de l'expérience en vue de la délivrance d'un diplôme ou d'un titre (article 12 *quater* modifiant l'article L. 120-33 du code du service national).

Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants, présent dans chaque université, les informe sur les métiers de la fonction publique et les accompagne en ce sens. Il procède ainsi au recensement des organismes publics susceptibles de les accueillir en stage (article 36 *bis* A modifiant l'article L. 611-5 du code de l'éducation). Les administrations demandent aux candidats de leur fournir des informations sur leur formation et leur environnement social ou professionnel dans le but de réaliser des études et statistiques concernant l'accès à l'emploi public. Un décret viendra préciser ces dispositions après avis de la CNIL (article 36 *bis* B créant un article 16 *bis* dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Les contrats en alternance de droit public sur des emplois de catégorie C, mentionnés à l'article 38 *bis* de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, sont accessibles à des jeunes ayant 28 ans au plus. Le travail du tuteur est allégé (article 36 *bis* C).

L'agent public et son conjoint bénéficient d'autorisations d'absence dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation (article 36 *bis* D).

Le gouvernement remet au Parlement, avant le 31 mars 2017, un rapport sur l'emploi des ressortissants non communautaires dans la fonction publique (article 54 *bis*).

## Fonction publique territoriale

### Droit syndical

### Représentant syndical

#### Question écrite n°19256 du 10 décembre 2015 relative aux conditions de mise à disposition des agents territoriaux exerçant des responsabilités syndicales

J.O. Sénat, 16 juin 2016.- p. 2702

Dans sa réponse, le ministère de la fonction publique précise que « le décret n° 85-447 du 23 avril 1985 relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit notamment dans son article 1<sup>er</sup> que la mise à disposition est décidée, sous réserve des nécessités de service, avec l'accord du fonctionnaire et de l'organisation syndicale d'accueil, après avis de la commission administrative paritaire, par arrêté de l'autorité investie du pouvoir de nomination ». De plus, les préfetures procèdent au remboursement des charges salariales des permanents syndicaux sur la base des justificatifs transmis par les collectivités.

## Rédacteur

### Promotion interne

#### Question écrite n°19125 du 3 décembre 2015 relative à la distinction entre adjoints administratifs principaux sur une liste d'aptitude

J.O. Sénat, 7 juillet 2016.- p. 3092

Dans sa réponse, le ministère de l'intérieur précise que « Les articles 8 et 27 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux désignent les trois catégories d'agents qui sont susceptibles de bénéficier d'une promotion interne dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial s'ils remplissent toutes les conditions d'éligibilité. ». De plus, le ministère précise « qu'il revient aux collectivités territoriales ou aux centres de gestion de déterminer les critères permettant de distinguer les agents qui sont effectivement inscrits sur la liste d'aptitude au grade de rédacteur territorial parmi l'ensemble des agents éligibles regroupant les trois catégories, dans le respect des critères fixés à l'article 78 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 : appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ». ■

## 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.

### Allocation chômage Disponibilité Cessation de fonction

#### Un fonctionnaire maintenu en disponibilité à l'expiration de celle-ci et ayant refusé un emploi a-t-il droit à l'allocation d'assurance chômage ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°3, mars 2016.- pp. 216-220

Sont publiées les conclusions de M. Jean Lessi, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 24 février 2016, req. n°380116.

Le rapporteur public rappelle dans un premier temps quelles sont les obligations à la charge de la collectivité en matière de réintégration des agents en disponibilité. Puis, il précise comment les dispositions relatives à l'indemnisation chômage s'inscrivent dans ce cadre. Il clôture son intervention par deux questions complémentaires, à savoir, à partir de quand la privation d'emploi devient « volontaire » et y aurait-il privation involontaire d'emploi dans l'hypothèse où la collectivité déciderait de licencier l'agent ? Dans la rubrique observation de cet article est précisé que pour la Haute assemblée, un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté.

*Voir aussi les Informations administratives et juridiques, n°4 d'avril 2016, p. 36*

### Assistant familial Licenciement Conseiller du salarié

#### Qui assistera les assistants familiaux ?

Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n°27, du 11 juillet au 18 juillet 2016.- pp. 28-30

Sont publiées les conclusions de M<sup>me</sup> Gabrielle Dumortier, rapporteur public ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 30 mai 2016, req. n°381274.

Le rapporteur public rappelle les dispositions particulières qui régissent l'emploi des assistantes familiales et, plus particulièrement, celles concernant l'entretien préalable au licenciement ainsi que l'interprétation retenue par la Cour de cassation de l'article L. 1232-4 du code du travail, article qui est applicable à ces salariés.

Constatant l'existence d'une représentation du personnel au sein du département, il considère, suivi par le juge, que l'intéressée n'avait pas à être informée, dans la lettre de convocation qui lui a été adressée, de la possibilité d'être assistée par un conseiller du salarié.

### Emploi réservé Militaire Service militaire

#### Conseil d'État, 20 mai 2016, M. B., req. n°375795 : reprise des services pour les militaires

Les militaires accédant à la fonction publique civile par la voie des emplois réservés ne peuvent bénéficier de la reprise de leurs services militaires que s'ils ont été placés en position de détachement dans l'attente de leur intégration ou de leur titularisation et ont ainsi conservé leur qualité de militaire. Ce droit n'est pas ouvert aux agents radiés des cadres de l'armée afin de bénéficier d'une pension militaire de retraite et n'ayant donc plus la qualité de militaire.

## Fonction publique Réintégration Compétence judiciaire

**Conseil d'État, 13 juin 2016, M<sup>me</sup> C., req. n°387373 :  
procédure d'urgence en cas de réintégration**

Lorsqu'une décision de justice enjoint à l'administration de réintégrer un agent illégalement évincé sur l'emploi qu'il occupait antérieurement et que celle-ci prend une décision en ce sens, le juge de l'astreinte ne peut conclure à la non-exécution de l'injonction que s'il constate que la décision de réintégration n'a manifestement pas été suivie d'effets. En dehors de ce cas, la contestation par l'intéressé des modalités de sa réintégration et du caractère effectif de sa réintégration constitue un litige distinct pour lequel le juge de l'exécution est incompétent.

## Fonctionnaire stagiaire Reclassement professionnel Inaptitude physique

**Conseil d'État, 17 février 2016, M.A., req. n°381429 :  
reclassement des agents stagiaires en cas d'inaptitude  
définitive**

En vertu d'un principe général du droit, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement. Toutefois, ni ce principe général ni les dispositions statutaires en vigueur ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive. ■



**TOUT LE STATUT  
D'UN SEUL BIP**

Le statut de la fonction publique territoriale  
actualisé en permanence sur la **Banque d'Information  
sur le Personnel** (BIP) des collectivités territoriales.

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

Pour s'abonner à BIP ou pour  
tout renseignement :  
Contactez-nous, par courriel :  
bip@cig929394.fr  
ou par téléphone,  
au 01 56 96 81 10

CIG petite couronne 

## 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.

#### Agent contractuel Contrat de travail Démission Licenciement

**Jurisprudence générale : CE, 3/8, 30 décembre 2015, M. C., n°384308**

Cahiers de la fonction publique, n°364, mars 2016.– pp. 90-92

Cette rubrique d'actualité jurisprudentielle publie et commente l'arrêt du Conseil d'État du 30 décembre 2015, M. C., req. n°384308. Le commentaire rappelle le contenu de la « prise d'acte » définie par le droit du travail, la jurisprudence antérieure relative aux modifications substantielles apportées au contrat d'un agent sans son accord et précise que la Haute autorité a suivi le raisonnement du rapporteur public en jugeant qu'une démission d'un agent contractuel doit être regardée comme un licenciement ouvrant droit à indemnité vu les modifications substantielles apportées au contrat par la collectivité employeur.

#### Disponibilité d'office Disponibilité pour convenance personnelle Allocation chômage

**Jurisprudence générale : CE, 1/6, 24 février 2016, Région Poitou-Charentes, n°380116**

Cahiers de la fonction publique, n°364, mars 2016.– pp. 94-96

Cette rubrique publie et commente l'arrêt du 24 février 2016 par lequel le Conseil d'État a jugé, conformément aux conclusions du rapporteur public, que le refus par un agent, mis en disponibilité d'office à l'expiration d'une disponibilité pour convenance personnelle, des emplois qui lui sont proposés, ne permet pas de le considérer comme ayant été involontairement privé d'emploi.

## 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.

### Action médico-sociale Finances locales Département

#### Dépenses départementales d'action sociale en 2015 : l'inquiétude persiste

La Lettre de l'Odas, juin 2016.- 16 p.

La dépense d'action sociale des départements a progressé de 3,1 % en 2015 soit à un taux supérieur à l'inflation. Les dépenses de personnel ont augmenté de 2,1 % par rapport à 2014 et représentent 10 % de la dépense d'action sociale. Une nouvelle augmentation est prévue avec le reclassement des assistants de service social en catégorie A. Les dépenses de personnel les plus importantes et qui croissent le plus vite sont celles liées à la solidarité.

### Alcoolisme Médecine du travail

#### Les politiques de lutte contre les consommations nocives d'alcool

Site internet de la Cour des comptes, 13 juin 2016.- 4 p.

Dans un rapport rendu public le 13 juin 2016, la Cour des comptes évalue les politiques de lutte contre les consommations nocives d'alcool et formule onze recommandations. Elle propose, notamment, de supprimer l'autorisation d'introduction et de consommation d'alcool sur le lieu de travail, de renforcer la formation initiale et continue à l'addictologie et de développer l'implication des personnels de santé dans le repérage des consommateurs à risque.

### Allocation chômage

#### Allocations de chômage : pas de revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet

ASH, n°2967, du 1<sup>er</sup> au 7 juillet 2016.- pp. 7-8

Faute d'accord au sein de l'Unedic, le montant de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi de 11, 76 euros par jour et son montant minimal demeurent identiques aux montants applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

### Allocation chômage Intermittent du spectacle

#### L'accord sur les intermittents sera applicable au 1<sup>er</sup> août

Liaisons sociales, 11 juillet 2016.- p. 4

Le président de la République a annoncé, le 7 juillet dernier, que l'accord sur l'assurance chômage des intermittents du spectacle serait applicable au 1<sup>er</sup> août prochain. Il prévoit, par ailleurs, un retour aux 507 heures travaillées sur les douze mois précédents pour pouvoir bénéficier des allocations.

### Autisme Filière médico-sociale Protection de l'enfance

#### Plan « autisme » : l'annexe relative à la protection de l'enfance est dévoilée

ASH, n°2967, du 1<sup>er</sup> au 7 juillet 2016.- pp. 6-7

Le plan d'actions sur « la prise en compte des spécificités des troubles du spectre de l'autisme dans le processus de décisions en protection de l'enfance » prévoit la sensibilisation et la formation des différents acteurs par le Centre national de la fonction publique territoriale et les observatoires départementaux de l'enfance. Pour améliorer l'évaluation de l'information préoccupante, il est prévu, notamment, d'organiser une conférence et d'élaborer un « guide-référentiel ».

## Bilan social

**Bilans sociaux 2013 : 9<sup>e</sup> synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales / Centre national de la fonction publique territoriale, Direction générale des collectivités locales.- Paris : CNFPT, 2016. - 122 p.**

Ce document synthétise l'ensemble des rapports sur l'état de la collectivité établis par les collectivités locales et présentés devant leur comité technique. Il contient des données de cadrage sur l'évolution et la répartition des effectifs par types de collectivité et statut ainsi que sur les points thématiques suivants : l'emploi, la formation, la santé au travail, le temps de travail et les régimes indemnitaires. Des données détaillées sont fournies par filière d'emplois.

## Chômage Convention

**Échec des négociations sur l'assurance chômage : l'État reprend la main**

Semaine Juridique – Social, n°25, 28 juin 2016. – p. 3

Faute d'accord entre les partenaires sociaux, le gouvernement devrait transposer les nouvelles règles relatives à l'assurance chômage par décret au mois de juin. Après avis du Conseil d'État, le décret devrait paraître à la mi-juillet 2016, date à laquelle ces dispositions seront applicables.

## Concours administratif Discrimination Recrutement

**Le rapport L'Horty pointe du doigt les discriminations dans la fonction publique**

Liaisons sociales, 28 juillet 2016.- pp. 3-4

Le rapport sur les discriminations dans l'accès à la fonction publique, qui devrait être présenté aux organisations syndicales le 12 septembre prochain, indique que les opérations de testing démontrent une tendance plus forte à la discrimination dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière que dans la fonction publique de l'État, que les critères géographiques jouent un rôle dans la réussite aux concours et que le recours aux contractuels est prépondérant.

Il est recommandé d'unifier les documents d'inscription aux concours et d'archiver ensemble les bases de données les concernant et de mettre en place un observatoire de l'égalité dans l'accès à l'emploi public.

## Discrétion Obligation de réserve Secret professionnel

**Un officier ne peut pas communiquer à l'employeur les propos tenus par son salarié contre la police**

Lettre de l'employeur territorial n°1498, du 5 juillet au 11 juillet 2016.- p. 3

Dans une décision 2015-139 du 21 mai 2015, le Défenseur des droits considère que la communication à l'employeur d'une éducatrice d'un incident survenu entre celle-ci et des policiers est constitutive d'un manquement à l'obligation de réserve et témoigne d'une méconnaissance des règles relatives à la discrétion et au secret professionnel.

## Effectif Fonction publique

**L'emploi dans la fonction publique en 2014 / Ministère de la fonction publique, Le Goff, Thierry, Directeur de publication, rédacteur en chef. - Paris : DGAFP, 2016. - 8 p. - (Statistiques et recherche sur la fonction publique)**

Cette étude propose, en quelques pages, une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques, sur l'état des effectifs dans la fonction publique durant l'année 2014. Un point particulier est fait sur le travail à temps partiel et les emplois aidés.

## Filière médico-sociale Protection maternelle et infantile

**Un rapport de la DGCS fait des propositions pour conforter les missions sociales de la PMI**

ASH, n°2970-2971, du 22 juillet au 4 août 2016.- pp. 5-6

Un groupe de travail piloté par la direction générale de la cohésion sociale vient de rendre récemment un rapport sur les champs non sanitaires de la PMI (protection maternelle et infantile). Il recommande, notamment, d'adapter la formation initiale et continue des professionnels à la prévention et à la promotion de la santé familiale et infantile, de mieux répondre à la démographie des professions de santé, d'instaurer des équipes en charge de l'évaluation de l'information préoccupante différentes des équipes ayant habituellement en charge l'enfant et sa famille et de maintenir les compétences du médecin responsable de la PMI.

## Fonction publique

### Déontologie

### Cumul d'emplois

**Accès des agents publics au secteur privé : rapport d'activité 2015 au Premier ministre / Commission de déontologie de la fonction publique. - Paris : DGAFP, 2016. - 169 p.- (Outils de la GRH)**

Dans son rapport portant sur l'année 2015, la Commission de déontologie de la fonction publique constate que les demandes de cumul d'activités représentent la part la plus importante des dossiers examinés par la commission, soit 70 %.

## Fonction publique

### Déontologie

### Droits et obligations

**La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**

Cahiers de la fonction publique, n°366, mai 2016.- 26 p.

Le dossier débute par un entretien avec Françoise Descamps-Crosnier, rapporteuse pour l'Assemblée nationale du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, sur les apports de cette loi. Le premier article du dossier est consacré à la démarche de convergence, engagée depuis plus d'une décennie, entre les trois versants de la fonction publique et dont cette loi marque une nouvelle étape. Le deuxième article dresse un panorama de la loi qui, tout en confortant et en révisant le modèle statutaire de la loi, a consacré les valeurs de la fonction publique et posé les jalons d'une nouvelle approche déontologique. Le rôle de la commission de déontologie de la fonction publique, la probité de la vie publique et l'action disciplinaire sont ensuite plus particulièrement analysés. Un article sur la lente et complexe gestation de la loi clôture ce dossier.

**La nouvelle déontologie de la fonction publique : du décalogue au catalogue**

Semaine Juridique – Administration et collectivités territoriales, n°24, 20 juin 2016. - pp. 16-40

Ce dossier consacré à la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rassemble plusieurs articles. Le premier de ces articles est consacré aux nouvelles dispositions inscrites dans l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les autres articles traitent successivement de la reconnaissance statutaire de la commission de déontologie et du renforcement de ses compétences, de l'extension du champ de la protection fonctionnelle, du renforcement des droits syndicaux et, enfin, de l'harmonisation des régimes disciplinaires des trois fonctions publiques.

**La loi relative à la déontologie des fonctionnaires : décryptage de la loi du 20 avril 2016**

Liaisons sociales, 22 juillet 2016.- 7 p.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 consacre et renforce les principes déontologiques que doivent respecter les fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions, prévoit certaines obligations pour prévenir les conflits d'intérêts, encadre davantage les cumuls d'activité, renforce la protection fonctionnelle des agents et de leur famille, sécurise la situation des agents poursuivis disciplinairement, améliore la situation des contractuels et favorise la mobilité des fonctionnaires en étendant les possibilités de mise à disposition et en simplifiant les positions statutaires.

**La loi sur la déontologie : les effets disciplinaires et les obligations de protection**

Lettre de l'employeur territorial, n°1496, 21 juin 2016. - pp. 6-7

Certaines dispositions de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 concernent les poursuites disciplinaires qui désormais bénéficient d'un délai de prescription. Lors de poursuites pénales, le fonctionnaire suspendu peut, sous certaines conditions, être réintégré dans ses fonctions ou réaffecté provisoirement sur un autre emploi.

Les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle sont clarifiées et celle-ci peut être étendue à la famille de l'agent.

**Les exigences déontologiques élargies à tous les agents publics**

La Lettre de l'employeur territorial n°1497, du 28 juin au 4 juillet 2016.- pp. 6-7

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 fixe, notamment, les modalités d'assujettissement des agents contractuels aux règles déontologiques et interdit l'octroi d'indemnités d'éviction aux fonctionnaires réintégrant leur corps ou cadre d'emplois d'origine alors qu'ils exerçaient auparavant des fonctions de direction dans une entreprise publique ou privée.

**La réouverture des sélections professionnelles**

Lettre de l'employeur territorial, n°1498, du 5 juillet au 11 juillet 2016.- pp. 6-7

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit différentes mesures en faveur des agents contractuels comme la prolongation du dispositif relatif aux sélections professionnelles, la prise en compte dans l'ancienneté des services effectués antérieurement au transfert de personnels entre une personne morale de droit privé et une personne publique et des garanties quant aux termes de leur contrat.

La limite d'âge d'exercice des médecins de prévention est fixée à 73 ans.

### **Faciliter le recrutement de fonctionnaires et renforcer les garanties syndicales**

Lettre de l'employeur territorial, n°1499, du 12 juillet au 18 juillet 2016.- pp. 6-8

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires aménage les recrutements, allonge d'un an l'inscription sur les listes d'aptitude des lauréats aux concours et leur assure un accompagnement, renforce les droits des représentants syndicaux, modifie les conditions de validité des accords collectifs et renforce la parité dans les commissions administratives paritaires, comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

*Voir aussi les dossiers publiés dans les IAJ n°6 et 7 de juin et juillet 2016*

## **Fonction publique Discrimination**

### **Françoise Deschamps-Crosnier chargée d'une mission sur l'égalité femmes/hommes dans le secteur public**

Localtis.info, 12 juillet 2016.- 2 p.

Constatant des écarts de rémunération entre les agents des trois fonctions publiques selon leur appartenance sexuelle, le Premier ministre a confié à Mme Deschamps-Crosnier, députée, la réalisation d'un rapport identifiant les discriminations existantes en matière de rémunération et de déroulement de carrière et proposant des mesures pour y remédier. Un rapport d'étape est attendu pour l'automne 2016 et des conclusions pour la fin de l'année 2016.

## **Fonction publique Discrimination Formation Apprentissage Droit syndical**

### **Loi El Khomri : ce qui va changer pour les agents publics**

Localtis.info, 27 juillet 2016.- 2 p.

Le projet de loi sur le travail, la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels, définitivement adopté le 21 juillet 2016, protège, à l'article 7, les fonctionnaires contre les agissements sexistes, fixe, à l'article 27, les modalités de mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales aux organisations syndicales, précise, à l'article 40, les conditions de financement du compte personnel de formation des salariés de droit privé par les employeurs publics, prévoit, à l'article 44, la promulgation d'une ordonnance mettant en œuvre le CPA (compte personnel d'activité) pour les fonctionnaires, crée, à l'article 73, un nouveau chapitre dans le code du travail relatif à l'apprentissage dans le secteur public et

prévoit le financement, à l'article 98, de tout ou partie de la formation des bénéficiaires de contrats aidés par le CNFPT.

## **Fonction publique Discrimination Recrutement**

### **Discrimination au recrutement : la FPT, mauvaise élève ?**

Localtis.info, 12 juillet 2016.- 2 p.

Un rapport sur «les discriminations dans l'accès à l'emploi public» a été remis au Premier ministre le 12 juillet dernier. Après un rappel des différentes mesures engagées en faveur de l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique, ce rapport reprend les résultats d'une campagne de tests menés dans les trois fonctions publiques et constate des discriminations liées au lieu de résidence et à l'origine, particulièrement pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Le ministère de la fonction publique annonce de nouvelles mesures telles « la mise en place d'un dossier unique d'inscription aux concours », d'une campagne annuelle de testing et d'un module de formation en ligne pour les managers.

### **Les discriminations dans l'accès à l'emploi public**

Portail du ministère de la fonction publique, juillet 2016.- 103 p.

Ce rapport se base sur des données résultant d'entretiens approfondis avec des recruteurs publics, l'exploitation des données de concours et sur la réalisation de tests de discrimination dans l'accès à l'emploi ou à l'information sur l'emploi.

Les différentes actions menées pour lutter contre les discriminations, particulièrement depuis les années 2000 et les limites de ces actions sont ici rappelées.

En conclusion, ce rapport précise que le concours ne préserve pas complètement du risque de discrimination et que la fonction publique ne présente pas de meilleurs résultats que le secteur privé. Par ailleurs, il est recommandé de mettre en place un outil de suivi de l'égalité d'accès à l'emploi.

## **Fonction publique Durée du travail**

### **Le calendrier de la mise en œuvre du rapport sur le temps de travail**

Acteurspublics.com, 28 juin 2016.- 1 p.

Le 26 mai 2016, la ministre de la fonction publique a précisé le calendrier relatif à la mise en œuvre du temps de travail dans la fonction publique. Elle devrait rencontrer les employeurs publics et deux réunions devraient avoir lieu en septembre avec les organisations syndicales. Par ailleurs, des groupes de travail devraient être mis en place.

## Fonction publique Finances publiques Finances locales

### **Didier Migaud : «les nombreuses annonces de nouvelles dépenses publiques ne sont pas financées»**

Acteurspublics.com, 29 juin 2016.- 3 p.

Alors que la Cour des comptes vient de rendre public son rapport sur la situation et les perspectives des finances publiques, le Premier président, M. Didier Migaud, s'exprime dans un entretien. Il précise que certaines mesures annoncées ou programmées telles la hausse du point d'indice et la revalorisation des carrières dans la fonction publique vont accroître les dépenses publiques de 0,3 point de PIB en 2017. Quant aux dépenses des collectivités territoriales, il estime que ces dernières disposent d'une marge de manœuvre pour maîtriser la croissance de leur masse salariale et rappelle les recommandations de la Cour en ce domaine.

## Fonction publique Management Informatique

### **À la demande de Manuel Valls, le président du CESE va plancher sur l'avenir de la fonction publique**

Localtis.info, 26 juillet 2016.- 1 p.

Dans la lettre de mission du 25 juillet 2016 jointe à l'article de Localtis.info, le Premier ministre demande au président du CESE (Conseil économique, social et environnemental) de réfléchir sur l'évolution de la fonction publique à moyen terme, principalement en matière managériale ainsi qu'à l'impact, pour les agents, de la révolution numérique. Il doit rendre ses analyses et propositions avant la fin du mois de décembre 2016.

## Fonction publique territoriale

### **Le CSFPT fait le point sur les chantiers prioritaires à venir**

ASH n°2969, du 15 juillet au 21 juillet 2016.- pp. 13-14

Dans son livre blanc, adopté le 6 juillet, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) préconise de rouvrir le débat sur la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire de leurs agents, remarque une grande hétérogénéité dans la mise en place des prestations sociales, propose de réviser les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire, de rétablir la cotisation due au CNFPT à 1% et de traiter « de manière similaire » l'ensemble des filières connaissant des difficultés, notamment en matière de recrutement. Le Conseil réfléchit également à la création d'un observatoire des carrières.

## Fonction publique territoriale Dialogue social

### **Réunion du 20 juillet 2016 : point d'étape sur les chantiers engagés depuis le premier semestre 2016 et perspectives pour le second semestre / Ministère de la fonction publique. - Paris : DGAFP, 2016. - 22 p.**

Ce document contient la présentation de la réunion du 20 juillet 2016 entre Annick Girardin, ministre de la Fonction Publique et l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction Publique. Cette réunion avait pour objet d'entendre les demandes des organisations syndicales, de faire un point d'étape des chantiers engagés et de préciser le calendrier et les thèmes de discussion du second semestre. Les sujets suivants ont été abordés : les mesures en faveur du pouvoir d'achat, de la revalorisation des carrières et des régimes indemnitaires, le dispositif en faveur de la diversité dans la Fonction publique, le projet de plan santé au travail, la question de la formation et la mise en œuvre de la loi déontologie du 20 avril 2016. La suite donnée à différents rapports a également été traitée : temps de travail, logement et réforme territoriale.

## Fonction publique territoriale Emploi de direction Emploi fonctionnel

### **La parité chez les dirigeants des grandes collectivités progresse, mais plafonne à 35 %**

Acteurspublics.com, 29 juin 2016.- 1 p.

Selon une étude publiée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) le 29 juin dernier, le nombre d'emplois de direction a progressé de 45 % entre 2005 et 2014 dans les grandes collectivités territoriales. Ces emplois sont féminisés à 35 % et occupés à 82 % par des agents titulaires. On constate que le nombre d'emplois de direction est en hausse et, par ailleurs, plus de 44 % des emplois de direction sont occupés par des ingénieurs.

### **État des lieux des emplois de direction dans les grandes collectivités et établissements publics territoriaux au 31 décembre 2014 / Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale. - Paris : CNFPT, 2016. - 138 p.**

L'objectif de cette étude est de décrire les caractéristiques statutaires, socioprofessionnelles et démographiques des emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales. Elle met notamment en évidence le nombre croissant d'emplois de direction, principalement occupés par des fonctionnaires territoriaux et la progression du taux de féminisation.

## Fonction publique territoriale

### Recrutement

#### Troisième concours

#### Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

Point stat, juillet 2016.- 10 p.

En 2014, la fonction publique territoriale, contrairement à la fonction publique d'État, a recruté 11,4 % de lauréats aux concours de moins qu'en 2013. Les centres de gestion ont organisé huit sélections de moins qu'en 2013. La majorité des recrutements avec ou sans concours concerne la catégorie C et il est constaté un recul des recrutements en catégorie B.

## Fonction publique territoriale

### Réforme territoriale

#### Recrutement

#### Demain, la fonction publique territoriale /Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale. - Paris : CSFPT, 2016. – 111 p.

Après plus de trente ans d'existence, la fonction publique territoriale a fait la preuve de sa pertinence et de son efficacité dans la gestion des services publics à la population. Aujourd'hui, la fonction publique territoriale se trouve au croisement de nombreux débats liés aux évolutions du contexte économique et institutionnel. Conscient de ces enjeux, le Conseil supérieur de la fonction publique a souhaité réaliser un bilan de ses travaux, et de l'impact que ceux-ci pouvaient avoir eu sur les textes, afin de dégager les principales problématiques sur lesquelles il aura à se pencher dans les années à venir.

## Formation

### CNFPT

#### Bilan

#### Formation des agents : la réforme de 2007 n'a que peu réduit les inégalités d'accès

Localtis.info, 7 juillet 2016.- 1 p.

Selon un bilan statistique publié par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le nombre de jours de formation suivis par les personnels territoriaux accusait, en 2013, une baisse de 15 % par rapport à 2007. Ce sont les agents de catégorie C et les agents non permanents qui ont le moins suivi de formations.

On constate des écarts suivant les collectivités et leur importance démographique, une faible utilisation du droit individuel à la formation (DIF), de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des bilans de compétences.

Les communes et EPCI les plus petits font davantage appel au CNFPT que les structures plus importantes.

#### Bilan statistique d'ensemble de la formation professionnelle des territoriaux /Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale. – Paris : CNFPT, 2016. – 37 p.

Ce bilan s'appuie sur les données figurant dans les rapports au comité technique sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2013. Il analyse l'évolution de la formation depuis 2007 et conclut sur la nécessité de mettre en place un dispositif d'observation spécifique pouvant regrouper les données relatives aux agents et aux stagiaires, à la collectivité employeuse, à l'action et aux organismes de formation.

## Gestion des ressources humaines

### Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

#### Réforme

#### Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines /Ministère de la fonction publique. – Paris : DGAFP, 2016. – 24 p. – (Outils de la GRH)

Ce guide propose une méthodologie pour mettre en place une étude d'impact en matière de ressources humaines à l'occasion d'une réforme. L'objectif principal d'une étude d'impact est de réaliser une évaluation préalable des conséquences d'une réforme sur la structure et les individus. Cette évaluation permet de déterminer des actions à mettre en place, en amont du changement, afin d'accompagner les agents.

## Impôt sur le revenu

### Retenue à la source

#### Bercy amende sa copie sur le prélèvement à la source

Les Échos, 25 juillet 2016.- p. 2

Le Conseil d'État a émis un avis favorable sur le texte relatif au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, sous réserve que les salariés disposant de revenus patrimoniaux puissent demander à leur employeur d'appliquer un barème standard.

Ces dispositions devraient faire l'objet d'une communication lors du prochain conseil des ministres et être examinées par les parlementaires fin août, voire fin septembre.

## Pénibilité Prévention

### Précisions administratives sur la mise en œuvre du compte pénibilité

Semaine Juridique – Social, n°26, 5 juillet 2016. – pp. 11-16

Cet article détaille l'instruction relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité éditée par la direction générale du travail et la direction de la sécurité sociale. Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

## Pension de retraite

### Les futurs retraités davantage exposés à un « risque de pauvreté »

Le Monde, 12 juillet 2016.- p. 6

Dans son avis remis au Premier ministre le 11 juillet dernier, le Comité de suivi des retraites remarque, qu'en 2013, le seuil de pauvreté est plus faible parmi les retraités que parmi le reste de la population mais que cette tendance pourrait changer, du fait de l'indexation des pensions sur l'inflation.

Le Comité de suivi des retraites propose de mener une réflexion sur les modes d'indexation et de rapprocher les modes de calcul des pensions des secteurs public et privé.

## Retraite

### Selon le gouvernement, le système de retraite connaît un « net rétablissement »

ASH, n°2969, du 15 juillet au 21 juillet 2016. - p. 9

Dans son avis remis le 11 juillet au gouvernement, le comité de suivi des retraites considère que le taux de remplacement du revenu par la pension de retraite est conforme aux objectifs et devrait se maintenir dans les dix prochaines années. La ministre des affaires sociales a affirmé que la question de l'âge du départ en retraite ne se posait plus.

Le comité préconise, cependant, de poursuivre l'harmonisation des différents régimes.

## Secret professionnel Filière médico-sociale Assistant familial Assistant maternel

### Un décret organise les conditions d'échange et de partage d'informations entre professionnels

Localtis.info, 27 juillet 2016.- 1 p.

Le décret n°2016-994 du 20 juillet 2016 fixe les conditions d'échange et de partage d'informations concernant les personnes prises en charge par les professionnels de santé et les professionnels des secteurs social et médico-social. Il donne la liste des professionnels concernés qui sont, notamment, les assistants de service social, les assistantes maternelles et les assistantes familiales, les éducateurs, les aides familiaux, les personnels des accueils collectifs de mineurs et les membres de l'équipe médico-sociale compétente pour l'instruction des demandes d'allocation personnalisée d'autonomie.

## Secret professionnel Filière médico-sociale Centre de santé Établissement médico-social

### Des précisions sur les équipes de soins sanitaires et médico-sociales

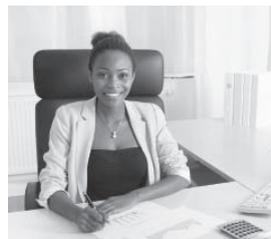
Localtis.info, 27 juillet 2016.- 1 p.

Le décret n°2016-996 du 20 juillet 2016 complète le décret n°2016-994 de la même date en listant les structures de coopération, d'exercice partagé ou de coordination sanitaire ou médico-sociale. Cette liste comprend, notamment, les groupements de coopération sociaux et médico-sociaux, les maisons et centres de santé ainsi que les équipes médico-sociales intervenant au titre de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie). ■

# ANNALES CORRIGÉES

## CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

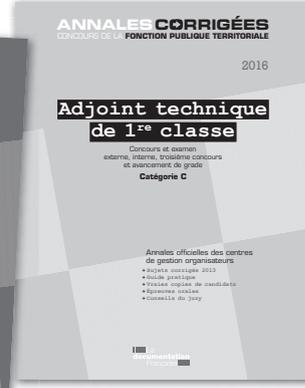
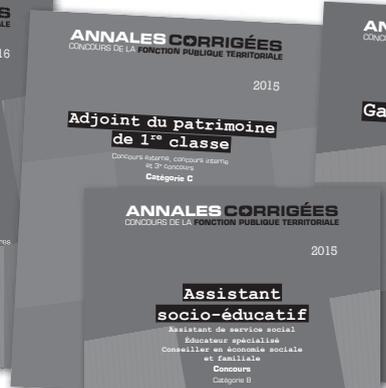
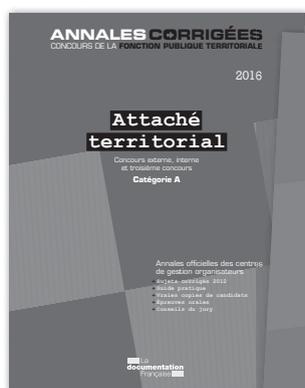
### *Votre passeport pour la réussite*



Une collection  
élaborée par les  
centres de gestion  
organiseurs  
des concours



Sujets corrigés  
Guides pratiques  
des épreuves écrites  
et orales  
Vraies copies  
de candidats  
Conseils du jury



Filières :  
administrative, technique,  
culturelle, sportive,  
médico-sociale, animation,  
sécurité.

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

# Les ouvrages du CIJ petite couronne

CIJ 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.

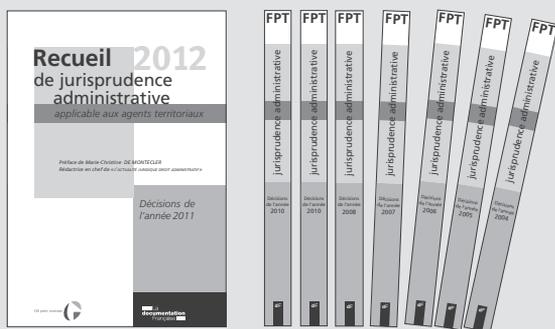
**Vol. 1** Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

**Vol. 2** Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

**Vol. 3** Filière médico-sociale

*Abonnement annuel aux mises à jour :*

*vol. 1 : 99,50 € - vol. 2 et 3 : 87 €*



## 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 €*



Collection « Découverte de la vie publique »

## 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 - Edition 2016 - 10 €*



## Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

*Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €*

**En vente :**

**La documentation  
Française**

- **À La Documentation française** 29 quai Voltaire, Paris 7<sup>e</sup> - 01 40 15 71 10
- **En librairie**
- **Par correspondance** Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- **Sur internet** [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

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

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

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

**Diffusion :**  
**Direction de l'information légale et administrative**  
La **documentation** Française  
tél. 01 40 15 70 10 • [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
ISSN 1152-5908  
CPPAP 1120 B 07382  
**Prix : 19,90 €**