

iaaj

Les informations

administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Reconversion des militaires le dispositif simplifié d'accès à la FPT

**La motivation obligatoire des actes individuels
relatifs aux agents publics territoriaux**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Commission de réforme :
présence d'un médecin spécialiste**

● n° 12 - décembre 2019



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
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 - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

© DILA - Paris 2019

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

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

Reconversion des militaires : le dispositif simplifié
d'accès à la fonction publique territoriale 2

La motivation obligatoire des actes individuels
relatifs aux agents publics territoriaux 14

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Commission de réforme :
présence d'un médecin spécialiste 19

■ Actualité documentaire

LE POINT SUR...

Réforme de la fonction publique 23

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

27

À LIRE ÉGALEMENT

41

Reconversion des militaires : le dispositif simplifié d'accès à la fonction publique territoriale

Le nouveau dispositif simplifié de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020. Dans le cadre d'une procédure allégée, les intéressés peuvent respectivement, sous certaines conditions, être détachés ou recrutés en qualité de stagiaire dans la fonction publique territoriale. Cette période probatoire peut être suivie d'une intégration ou d'une titularisation dans le cadre d'emplois d'accueil. En revanche, la voie des emplois réservés n'est dorénavant accessible qu'aux seuls bénéficiaires prioritaires.

Le code de la défense prévoit différents dispositifs permettant aux militaires de rejoindre la vie civile et d'accéder à la fonction publique :

- un dispositif de droit commun
le recrutement par détachement après réussite à un concours ou directement sans concours dans certains corps ou cadres d'emplois de catégorie C,
- et deux dispositifs de reconversion
 - l'accès par le biais d'un détachement probatoire d'un an avec possibilité d'intégration ou de titularisation
 - et l'accès par la candidature à des emplois réservés.

Partant du constat d'une absence d'harmonisation et d'articulation entre ces derniers dispositifs, l'article 30 de la loi n°2018-607 du 13 juillet 2018 **(1)** a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures relevant du domaine de la loi visant à simplifier les mécanismes de reconversion des militaires et des anciens militaires. Sur la base de cette habilitation, l'ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019 **(2)** a rénové le dispositif applicable aux trois versants de la fonction publique en s'inspirant du détachement-intégration et a recentré la procédure des emplois réservés vers les seuls bénéficiaires prioritaires.

(1) Loi n°2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense.

(2) Ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile.

Ces dispositifs sont respectivement prévus par les articles L. 4139-2 (détachement-intégration) et L. 4139-3 (emplois réservés) du code de la défense.

Un décret n°2019-5 du 4 janvier 2019 a précisé leurs modalités de mise en œuvre et modifié en conséquence les dispositions réglementaires du code de la défense et du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG).

La nouvelle réglementation entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

À SIGNALER

Le dispositif fixé par l'article L. 4139-2 a fait l'objet d'un vade-mecum disponible en ligne sur le site Internet www.defense-mobilité.fr

Le dispositif de détachement ou de nomination en qualité de stagiaire

Le dispositif de reconversion ouvre aux militaires et aux anciens militaires la possibilité d'accéder, sous certaines conditions, à la fonction publique territoriale par la voie d'un détachement (pour les militaires en activité) ou d'un recrutement en qualité de stagiaire (pour les anciens militaires) conduisant dans les deux cas à une intégration dans le cadre d'emplois d'accueil. Il est fixé par les articles L. 4139-2 et R. 4139-11 et suivants du code de la défense.

Les militaires et les anciens militaires non pensionnés au titre du CPMIVG, qui étaient jusqu'à présent éligibles à la voie des emplois réservés, relèvent désormais des dispositifs fixés par l'article L. 4139-2 susvisé. S'agissant des anciens militaires, on notera que la précédente condition tenant à ce qu'ils se trouvent à moins de 3 ans de leur radiation des cadres pour l'accès aux emplois réservés n'est pas reprise par le dispositif réglementaire d'application de l'article L. 4139-2 (3).

PRINCIPES ET CONDITIONS

Les militaires et les anciens militaires qui entrent dans le champ du dispositif doivent notamment remplir certaines conditions de grade et d'ancienneté.

Le champ des bénéficiaires

→ **Les militaires en activité** sont éligibles au détachement dès lors qu'ils se trouvent, à la date du détachement, à plus de deux ans (4) :

- de la date de la fin de durée de service, pour les officiers sous contrat et les militaires engagés,

- de la date de fin de durée de service et de la limite d'âge de leur grade, pour les militaires commissionnés,
- de la limite d'âge de leur grade ou du grade auquel ils sont susceptibles d'être promus à l'ancienneté avant leur titularisation, pour les militaires de carrière.

→ **Les anciens militaires** peuvent accéder au recrutement dans un cadre d'emplois en qualité de stagiaire, sauf s'ils ont fait l'objet d'une radiation des cadres ou d'une résiliation de contrat pour un motif disciplinaire ou sont devenus des fonctionnaires civils.

Les conditions de grade et d'ancienneté

Les conditions exigées sont distinctes selon la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi d'accueil (5).

→ Les militaires en activité

Pour être détaché, le militaire en activité doit justifier, à la date de son détachement, des conditions de grade et d'ancienneté suivantes.

- *Emploi de la catégorie A* : au moins 10 ans en qualité d'officier ou 15 ans de services militaires dont 5 en qualité d'officier.
- *Emploi de catégorie B* : au moins 5 ans de services militaires.
- *Emploi de catégorie C* : au moins 4 ans de services militaires.

Il doit également avoir atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en activité après avoir bénéficié d'une formation spécialisée ou perçu une prime de recrutement ou de fidélisation.

(3) Cette condition était antérieurement prévue par l'article R. 242-1 du CPMIVG, lequel est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2020 par l'article 24 du décret du 4 janvier 2019.

(4) Article R. 4139-12 du code de la défense.

(5) Article R. 4139-11 du code de la défense.

→ Les anciens militaires

Pour être recruté en qualité de stagiaire, l'ancien militaire doit remplir, à la date de réception de sa demande, des conditions similaires :

- emploi de la catégorie A : au moins 10 ans de services en qualité d'officier ou 15 ans de services militaires dont 5 en qualité d'officier,
- emploi de catégorie B : au moins 5 ans de services militaires,
- emploi de catégorie C : au moins 4 ans de services militaires.

La réglementation précise qu'il doit en outre, le cas échéant, remplir les conditions d'âge fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil, à la date fixée par le statut d'accueil ou, à défaut, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle il postule. Dans la fonction publique territoriale, en l'état actuel des textes, plus aucun statut particulier ne fixe un âge maximal de recrutement. Une telle limite était en dernier lieu prévue par l'ancien statut particulier des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels. Elle ne figure plus dans le statut particulier actuellement en vigueur (6).

Les conditions particulières

Les officiers du grade de colonel ou équivalent doivent avoir, à la date du détachement, moins d'un an d'ancienneté au 1^{er} échelon de leur grade. Les médecins en chef, les pharmaciens en chef, les vétérinaires en chef, les chirurgiens-dentistes en chef et les ingénieurs en chef de l'armement doivent avoir, à la date du détachement, moins d'un an d'ancienneté au 4^e échelon de leur grade (7).

Par ailleurs, la condition de nationalité fixée au 1^o de l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires n'est pas opposable aux militaires ou aux anciens militaires ayant servi à titre étranger (c'est-à-dire au sein de la Légion étrangère) pendant une durée fixée par décret en Conseil d'État. Toutefois, ils ne peuvent pas accéder aux emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

(6) Décret n°2016-1176 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

(7) Article R. 4139-13 du code de la défense.

(8) Cet espace est accessible sur le site du ministère de l'action et des comptes publics (<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>).

(9) Article R. 4139-23 du code de la défense.

LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

La demande du militaire ou de l'ancien militaire tendant à bénéficier du dispositif de l'article L. 4139-2 doit obligatoirement être agréée par le ministre de la défense ou le ministre de l'intérieur dans le cas des militaires et des anciens militaires de la gendarmerie nationale. Dans le cas du militaire en activité, l'agrément matérialise l'acceptation par l'administration de sa candidature à un recrutement dans la fonction publique et, par voie de conséquence, de son départ des armées ou de la gendarmerie. La candidature est ensuite soumise à l'avis de la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI), placée auprès du Premier ministre.

S'agissant de la fonction publique territoriale, les militaires doivent rechercher directement par eux-mêmes les postes déclarés vacants par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, notamment par la consultation du site internet intitulé « *place de l'emploi public* » (8) qui recense sur l'ensemble du territoire les offres d'emploi des trois versants de la fonction publique, et présenter leur candidature à ces postes ou encore adresser des candidatures spontanées aux employeurs locaux.

Selon les indications fournies par le site internet de la CNOI, avant d'entreprendre des recherches, il est conseillé aux intéressés de s'adresser à un conseiller en emploi de « *Défense Mobilité* » afin de définir avec son aide un projet professionnel cohérent et de se préparer aux techniques de recherche d'emploi dans la fonction publique territoriale.

L'agrément préalable

Les candidats doivent constituer un dossier de candidature soumis à l'agrément du ministre concerné (9).

La demande d'agrément est adressée :

- dans le cas du militaire en activité, par la voie hiérarchique à l'autorité gestionnaire dont il relève,
- dans le cas d'un ancien militaire, à la dernière autorité gestionnaire dont il relevait.

L'agrément est valable pour l'accès aux trois fonctions publiques pour une durée déterminée qui est précisée dans la décision.

La consultation de la commission nationale d'orientation et d'intégration

Le dossier de candidature du militaire est adressé à la CNOI qui a notamment pour mission de vérifier la régularité de la procédure et d'émettre un avis sur toutes les demandes de détachement de militaires dans un corps ou cadre d'emplois relevant de l'une des trois fonctions publiques. Cette commission, lorsqu'elle examine les candidatures intéressantes

la fonction publique territoriale, se réunit dans la composition fixée par l'article R. 4139-30 du même code, comprenant notamment le directeur général des collectivités locales et l'autorité territoriale compétente ou leurs représentants.

L'annexe 3 du vade-mecum du ministère de la défense précise la composition du dossier de candidature (voir encadré). Dans ses indications à destination des employeurs, le site internet de la CNOI mentionne que la collectivité souhaitant recruter un militaire doit notamment lui remettre les pièces nécessaires à la constitution de son dossier (proposition de recrutement, fiche de poste, extrait de publication de la vacance de poste, grille indiciaire du cadre d'emplois d'accueil).

S'agissant plus particulièrement des militaires et des anciens militaires de la gendarmerie nationale, un arrêté du 4 octobre 2019 (10) détermine dans son article 3 la composition des dossiers de candidature à un emploi de la fonction publique territoriale (11).

Le militaire peut postuler à plusieurs emplois en les classant par ordre de préférence.

La CNOI se prononce sur la candidature en tenant compte de la qualification et de l'expérience professionnelle du postulant ainsi que des préférences qu'il a exprimées. Pour éclairer son appréciation, elle peut faire appel à des experts désignés par l'autorité territoriale. Dans ce cadre, elle peut

Composition du dossier de candidature pour la FPT	
ANCIENS MILITAIRES	MILITAIRES EN ACTIVITÉ
	Grille indiciaire du cadre d'emplois d'accueil
	Fiche de synthèse (établie par le gestionnaire d'armée)
	Curriculum vitae
	Diplôme requis le cas échéant
	Courrier de proposition d'embauche
	Déclaration de vacances de poste
	Fiche poste
	Fiche de synthèse (établie par le gestionnaire d'armée)

(Source : annexe 3 du vade-mecum du ministère de la défense)

(10) Arrêté du 4 octobre 2019 relatif à la composition des dossiers de candidature déposés dans le cadre de la procédure de détachement et d'intégration des militaires et des anciens militaires de la gendarmerie nationale prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense.

(11) Selon son article 4, à titre transitoire les dossiers enregistrés avant le 1er janvier 2020 restent régis par les dispositions réglementaires antérieures à l'entrée en vigueur du décret n°2019-5 du 4 janvier 2019.

(12) Article 7 de l'arrêté du 6 juin 2017 précité.

proposer à l'intéressé de poser sa candidature à un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois que celui qu'il avait initialement envisagé.

Un arrêté du 6 juin 2017 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la CNOI apporte notamment des précisions sur la procédure d'examen des candidatures.

Selon le vade-mecum précité, après la réunion de la CNOI, il est dressé un procès-verbal comportant, en annexes, la liste des candidats retenus par catégories et par cadres d'emplois. Une annexe est consacrée aux militaires en activité et une autre aux anciens militaires.

L'avis formulé par la CNOI est transmis au ministre compétent, ainsi qu'à l'employeur local, lequel dispose d'un mois pour se prononcer à compter de cette transmission et, le cas échéant, notifier au militaire une confirmation de son recrutement. Ce dernier doit alors, dans un délai de quinze jours à compter de la notification, accepter ou refuser la proposition et informer la CNOI de sa décision (12).

Le détachement ou la nomination en qualité de stagiaire

➔ Dès lors qu'il est recruté, le **militaire en activité** est mis à la disposition de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil pour effectuer un stage probatoire de deux mois. Durant cette période, il reste en position d'activité au sein des forces armées et conserve sa rémunération d'origine. Dans le cas du militaire servant sous contrat, celui-ci est prorogé, le cas échéant, pour la durée du stage probatoire.

La prise de fonction peut être fixée à tout moment dès lors qu'un accord sur la date est trouvé avec leur autorité gestionnaire ainsi qu'avec la collectivité territoriale d'accueil (13).

À l'issue du stage probatoire, si le militaire a donné satisfaction, il est placé en détachement pour une durée d'un an (deux ans si l'emploi relève d'un cadre d'emplois d'enseignant) par décision conjointe de l'administration d'origine et de l'autorité territoriale.

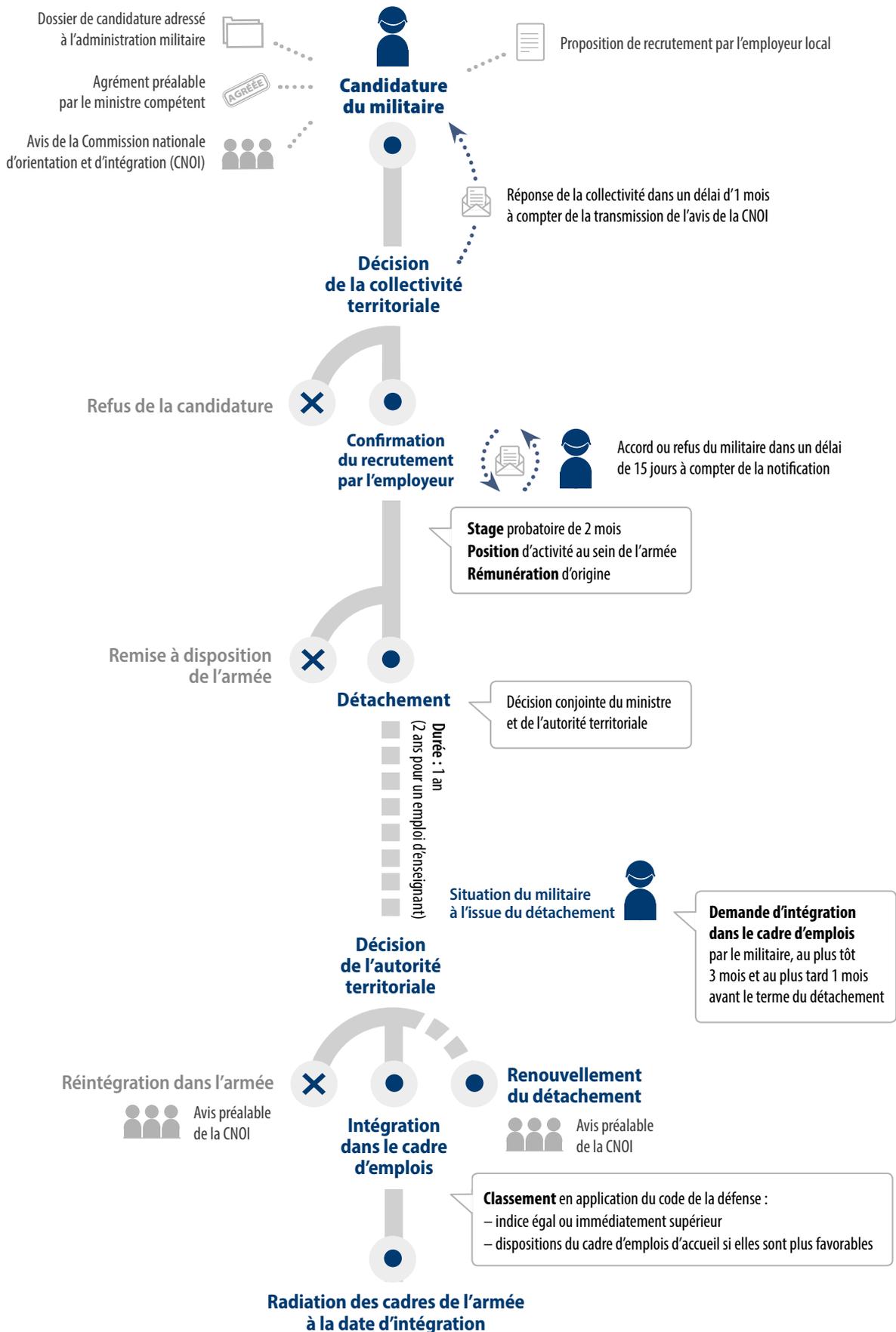
➔ Dans le cas d'un **ancien militaire**, l'intéressé est nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire ou d'élève-stagiaire pour une durée initiale d'un an renouvelable (deux ans si l'emploi relève d'un cadre d'emplois d'enseignant). La prise de fonctions peut intervenir à tout moment dès lors qu'un accord a été trouvé avec la collectivité qui procède au recrutement.

Le détachement, tout comme le stage, est renouvelable.

(13) Vade-mecum du ministère de la défense.

PROCÉDURE DE RECONVERSION DES MILITAIRES EN ACTIVITÉ

(art. L. 4139-2 du code de la défense)



Pendant la durée du détachement ou du stage, le militaire ou l'ancien militaire peut être tenu de suivre une formation d'adaptation à l'emploi dans les conditions organisées par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

Si l'agent rencontre des difficultés particulières susceptibles d'affecter le bon déroulement de son stage probatoire et de son détachement, la CNOI doit en être informée par l'administration d'accueil (14).

Il peut être mis fin au détachement ou à la période de stage avant son terme, à l'initiative du militaire ou de l'ancien militaire ou à la demande de la collectivité ou de l'établissement d'accueil. Dans les deux cas, la décision est soumise à l'avis préalable de la CNOI. Celle-ci se prononce après avoir pris connaissance du rapport et de la proposition formulés par l'administration d'accueil. Le cas échéant, elle peut surseoir à statuer et solliciter des compléments d'information (15). L'avis est transmis au ministre compétent et à l'autorité territoriale (16).

Le militaire est alors réintégré de plein droit dans son corps d'origine ou de rattachement, dans les conditions prévues à l'article L. 4139-4 du code de la défense.

Le classement et la rémunération

➔ Dans le cas d'un **militaire en activité**, l'article L. 4139-4 du code de la défense pose le principe selon lequel le militaire détaché au titre des dispositifs d'accès à la fonction publique civile perçoit une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté en position d'activité au sein des forces armées et des formations rattachées. Aucune promotion ne peut être prononcée durant ce détachement.

Selon l'article R. 4139-27 du code précité, le militaire est rémunéré pendant son détachement dans les conditions fixées par l'article R. 4138-39 du même code. Il précise toutefois qu'il est tenu compte, lors du détachement, du grade détenu dans le corps militaire d'origine et des responsabilités exercées dans le cadre d'emplois d'accueil.

En vertu de l'article R. 4138-39 précité, le militaire détaché est classé dans le grade de détachement à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine. Si l'indice sommital du grade d'accueil est inférieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine, le militaire est classé à cet indice et

conserve durant la durée de son détachement, à titre personnel, l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du cadre d'emplois d'accueil.

Le militaire perçoit de la collectivité ou de l'établissement d'accueil une rémunération comprenant le traitement indiciaire brut afférent à l'échelon de classement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, le régime indemnitaire décidé par l'organe délibérant de la collectivité d'accueil. Dans le cas où la rémunération perçue est inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté en position d'activité au sein des forces armées, le militaire bénéficie d'une indemnité compensatrice versée par son administration d'origine. Cette indemnité est égale à la différence entre, d'une part, la solde indiciaire brute, l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, l'indemnité pour charges militaires et les primes et indemnités liées à la qualification qu'il aurait perçus s'il était resté en position d'activité et, d'autre part, le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, ainsi que le régime indemnitaire alloué au titre du nouvel emploi.

➔ Dans le cas d'un **ancien militaire**, selon l'article R. 4139-27 du code de la défense l'intéressé est classé et rémunéré pendant le stage et lors de l'intégration ou de la titularisation dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Il est donc classé à l'échelon du grade de nomination compte tenu de la fraction de ses anciens services de militaire susceptible d'être reprise par application des règles de classement applicables au cadre d'emplois dont il relève.

De manière générale, les anciens services de militaire peuvent être pris en compte, à l'exclusion des services effectués en tant qu'appelé, dans les proportions suivantes.

Cadre d'emplois de catégorie A relevant du décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 (18) :

- services accomplis en qualité d'officier : 1/2 de leur durée,
- services accomplis en qualité de sous-officier : 6/16^e de leur durée pour la fraction comprise entre sept et seize ans et les 9/16^e pour la fraction excédant 16 ans,
- services effectués en qualité d'homme du rang : 6/16^e pour la fraction excédant 10 ans.

Cadre d'emplois de catégorie B relevant du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 (18) :

- les services accomplis en qualité d'officier ou de sous-officier : 3/4 de leur durée,
- les autres services : 1/2 de leur durée.

(14) Article 8 de l'arrêté du 6 juin 2017 précité.

(15) Article 9 de l'arrêté du 6 juin 2017 précité.

(16) Article R. 4139-26 du code de la défense.

(17) Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale

(18) Décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Cadre d'emplois de catégorie C relevant du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 (19) :

les anciens services de militaire peuvent être repris à concurrence des 3/4 de leur durée, le cas échéant après conversion en équivalent temps plein.

L'ancien militaire est rémunéré sur la base de l'indice correspondant à l'échelon du grade dans lequel il est classé. Outre le traitement indiciaire brut, il perçoit l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, ainsi que le régime indemnitaire alloué au titre de l'emploi d'accueil.

LA SITUATION AU TERME DE LA PÉRIODE PROBATOIRE

La décision de l'autorité territoriale

Le militaire ou l'ancien militaire peut, à l'issue du détachement ou de la période de stage, être intégré dans le cadre d'emplois d'accueil. Il doit présenter une demande en ce sens à l'autorité territoriale au plus tôt trois mois et au plus tard un mois avant le terme du détachement ou du stage. À défaut de demande, l'administration d'accueil en informe la CNOI et l'autorité gestionnaire de l'intéressé (20).

L'employeur local se prononce sur la demande au vu du rapport établi par le chef de service sur l'aptitude professionnelle de l'intéressé. Il peut :

- soit prononcer son intégration à la date de fin du détachement ou du stage, prolongée en cas de besoin jusqu'à l'achèvement de la procédure d'intégration,
- soit refuser son intégration, et pour le militaire demander sa réintégration dans son corps d'origine ou de rattachement,
- soit décider son maintien en détachement, ou le renouvellement de son stage, pour une année supplémentaire (ou deux années pour les cadres d'emplois d'enseignant) dans l'emploi occupé ou dans un autre emploi de la même collectivité ou du même établissement.

La décision de réintégration ou de maintien en détachement du militaire en activité, tout comme celle de renouvellement de stage de l'ancien militaire, est prononcée après avis de la CNOI transmis au ministre compétent et à l'autorité territoriale (21).

(19) Décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

(20) Article 9 de l'arrêté du 6 juin 2017 précité.

(21) Article R. 4139-28 du code de la défense.

La CNOI est informée par la collectivité d'accueil de sa décision d'acceptation ou de refus d'intégration (22).

La demande d'intégration à l'issue de la période de prolongation doit être présentée dans le même délai que la demande initiale. En cas de refus d'intégration, ou d'absence de demande, le militaire est réintégré d'office à la fin du détachement dans son corps d'origine ou de rattachement.

L'intégration dans le cadre d'emplois

Intégré par décision de l'autorité territoriale, le militaire est radié des cadres ou rayé des contrôles de l'armée active à la date de son intégration. Il est reclassé dans le cadre d'emplois d'intégration, conformément à l'article R. 4139-29 du code de la défense, en tenant compte, le cas échéant, « des responsabilités correspondant à son emploi d'intégration », à un grade et à un échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait en qualité de militaire.

Si l'indice afférent à l'échelon de classement est inférieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine, le militaire est classé à l'échelon sommital du grade dans lequel il est intégré. Il conserve alors, à titre personnel, l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du cadre d'emplois d'accueil, jusqu'à ce qu'il atteigne dans ce cadre d'emplois un indice au moins égal.

Le militaire conserve l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade, dans la limite de la durée fixée pour chaque avancement d'échelon par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son intégration est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation, ou à celle qui a résulté de son élévation au dernier échelon de son grade précédent.

Les services militaires sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration pour l'avancement dans le cadre d'emplois d'accueil, dans la limite de la durée d'ancienneté requise pour atteindre l'échelon du grade dans lequel le militaire a été classé à partir du premier échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil.

Toutefois, ce même article prévoit que les dispositions statutaires du cadre d'emplois d'accueil demeurent applicables si elles fixent des règles de classement plus favorables que celles prévues par le code de la défense.

(22) Article 9 de l'arrêté du 6 juin 2017 précité.

Le militaire non intégré est réintégré, au besoin en sur-nombre, dans son corps d'origine ou sa formation de rattachement (23).

Quant à l'ancien militaire, il est titularisé dans le grade dans lequel il a été nommé stagiaire. Aucun reclassement n'est à effectuer puisqu'il a été classé dans les conditions de droit commun lors de sa nomination.

Le dispositif d'accès aux emplois réservés

Comme le rappelle l'article L. 241-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, la voie des emplois réservés est un mode de recrutement dérogatoire qui vise à assurer une obligation de solidarité nationale envers certaines personnes - notamment les victimes d'accidents, de maladies, ou qui ont subi une atteinte à leur intégrité physique lors d'une assistance à personne - à laquelle concourent l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics qui leur sont rattachés ainsi que les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

PRINCIPES ET CONDITIONS

Les bénéficiaires

L'article L. 4139-3 du code de la défense ouvre au militaire et à l'ancien militaire la possibilité de se porter candidat à un recrutement sur un emploi réservé dans les conditions prévues par le titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG).

Ces emplois sont ainsi accessibles, en vertu de l'article L. 241-2 (1^o) du CPMIVG, sans conditions d'âge, de délai, ni de durée de service, aux militaires et aux anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagne de guerre ou des opérations extérieures. Seuls les militaires ou anciens militaires qui reçoivent une pension militaire d'invalidité pour les motifs précités sont éligibles aux emplois réservés. Les militaires et les anciens militaires non pensionnés, qui antérieurement pouvaient accéder aux emplois réservés en vertu de l'article L. 241-5 (abrogé au 1^{er} janvier 2020), relèvent désormais du seul dispositif spécifique d'accès prévu par l'article L. 4139-2 du code de la défense évoqué plus haut.

En application de l'article L. 241-7 du code précité, les intéressés peuvent être recrutés de manière dérogatoire, sans concours, sur des emplois réservés à cet effet dans les

corps ou cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique, à l'exception de ceux qui ont été exclus depuis moins de cinq ans de la fonction publique pour un motif disciplinaire.

Les candidats sont tenus de remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique posées par l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, ou dans le cas des ressortissants européens d'un État autre que la France, par l'article 5 bis de cette même loi. S'agissant de ces derniers, on rappellera qu'ils ne peuvent pas avoir accès aux emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques.

Les emplois réservés accessibles

Les militaires et les anciens militaires peuvent indifféremment accéder aux cadres d'emplois de catégorie A, B ou C. On signalera qu'à l'État certains corps dont la liste figure à l'annexe de l'article R. 242-2 du CPMIVG sont exclus du dispositif en raison de la nature des emplois auxquels ils donnent accès ou du faible nombre des postes mis au recrutement.

Dans le cas de la fonction publique territoriale, l'article L. 242-2 dispose que les postes mis au recrutement par la voie des emplois réservés sont déterminés à l'occasion de la déclaration des postes vacants par les autorités territoriales compétentes auprès du centre de gestion compétent. Toutefois, ce principe n'est pas applicable aux cadres d'emplois de niveau équivalent à ceux dont les membres sont recrutés par la voie de l'École nationale d'administration ou de l'École polytechnique.

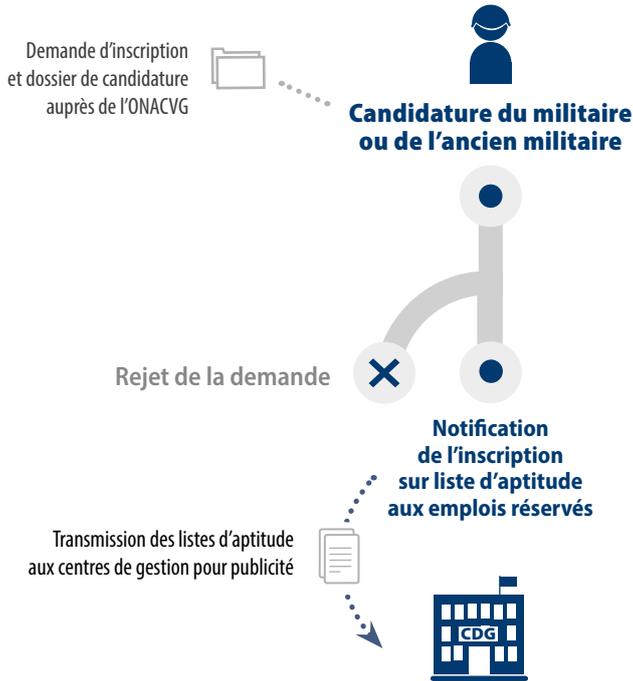
Pour la fonction publique de l'État, les postes concernés sont déterminés par un pourcentage appliqué à la totalité des postes mis au recrutement pour chaque corps au titre d'une année. Ce pourcentage est fixé à 10 %. Une quotité différente, qui ne peut être inférieure à 5 %, peut toutefois être retenue (24). En revanche, pour la fonction publique territoriale, la réglementation ne fixe aucune proportion de recrutement eu égard notamment au principe de libre administration des collectivités territoriales reconnu par l'article 72 de la Constitution.

(23) Article L. 4139-4 du code de la défense.

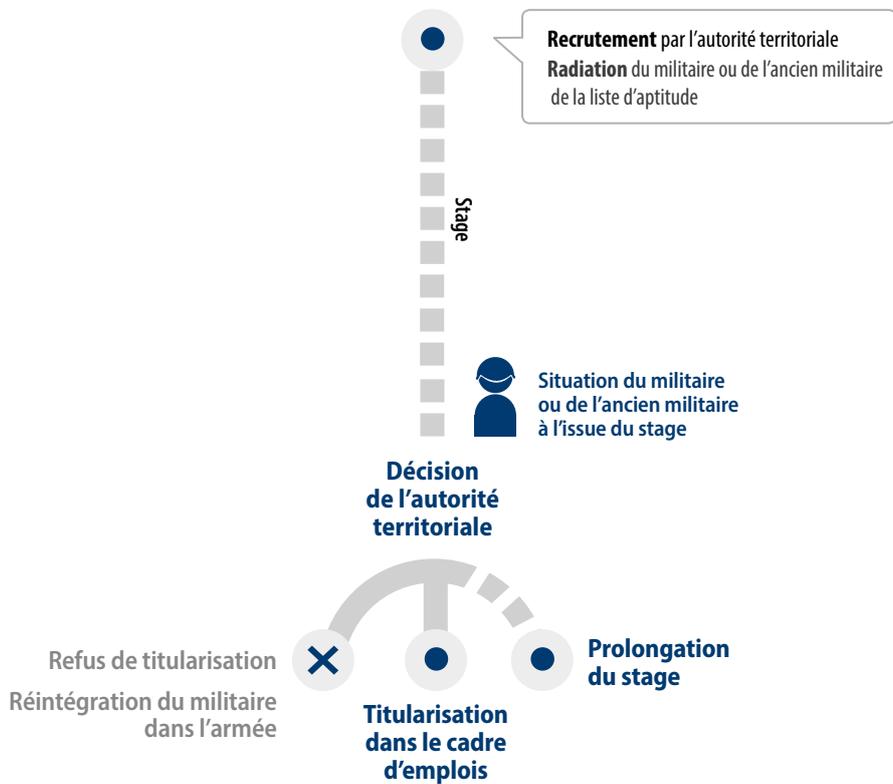
(24) Article R. 242-3 du CPMIVG.

PROCÉDURE D'ACCÈS AUX EMPLOIS RÉSERVÉS

(art. L. 4139-3 du code de la défense)



Recrutement par une collectivité



LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Les candidats aux emplois réservés sont inscrits par ordre alphabétique sur une ou plusieurs listes d'aptitude établies par l'autorité gestionnaire compétente (ministre de la défense ou ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale) après reconnaissance de leurs qualifications et acquis de l'expérience professionnelle. Cette reconnaissance s'effectue à partir d'un dossier examiné par l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre (ONACVG) (25).

La demande d'inscription sur les listes d'aptitude

Le militaire ou l'ancien militaire doit déposer une demande d'inscription sur les listes d'aptitude auprès du service territorialement compétent de l'ONACVG. Sa demande doit être accompagnée d'un dossier de candidature comportant, en vertu de l'article R. 242-8, un passeport professionnel attestant de ses titres, diplômes et qualifications professionnelles ainsi que les pièces énumérées par les articles 27 et 28 (1^o) de l'arrêté du 3 décembre 2018 (26).

Le service de l'ONACVG accompagne le candidat dans la constitution de son dossier et établit son passeport professionnel. Celui-ci mentionne ses domaines de compétences, ses qualifications professionnelles, le niveau détenu, les fonctions auxquelles il peut prétendre et toute autre information professionnelle utile pour le futur employeur.

S'agissant des critères de sélection, l'article R. 242-10 du CPMIVG précise que les modalités de qualification pour l'accès à chaque cadre d'emplois sont définies après concertation avec les autorités administratives chargées du recrutement, dans le respect des dispositions statutaires. Ces modalités sont établies, en tant que de besoin, par spécialités, branches d'activité professionnelle ou emplois types.

Les modalités d'inscription

Le ministre compétent (ministre de la défense ou ministre de l'intérieur dans le cas des militaires de la gendarmerie nationale) notifie au candidat son inscription sur la liste d'aptitude ou le rejet de sa demande (27). L'inscription est subordonnée au respect des conditions spécifiques de diplômes et d'aptitudes prévues pour l'exercice des fonctions afférentes à certains cadres d'emplois.

Dressées par ordre alphabétique, les listes d'aptitude sont soit nationales, soit établies par région administrative. Le

candidat peut demander à être inscrit sur deux listes régionales au maximum, sur la liste nationale ou sur les deux types de listes. Dans le cas des emplois comportant une scolarité obligatoire, l'inscription s'effectue uniquement sur la liste nationale (28).

L'intéressé est inscrit sur les listes d'aptitude pour une durée de cinq ans. Le renouvellement de l'inscription intervient à l'initiative de l'autorité administrative après accord du candidat à la proposition qui lui est faite trente jours au moins avant la date d'échéance. L'absence de réponse à la date d'échéance est assimilée à un refus et entraîne la radiation de toutes les listes d'aptitude (29).

Tout candidat peut, à tout moment, demander, son inscription sur la liste nationale.

Les listes d'aptitude sont transmises par l'autorité de gestion aux centres départementaux de gestion qui en assurent la publicité (30). Selon l'article L. 242-4 du CPMIVG, l'autorité territoriale doit examiner ces listes préalablement à la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude après concours.

La nomination et le classement

Dès lors que sa candidature a été retenue, le militaire ou l'ancien militaire est recruté par l'autorité territoriale sur le fondement de l'article 38 a) de la loi du 26 janvier 1984 (31). L'intéressé est alors radié de toutes les listes sur lesquelles il figurait et ne peut plus se porter candidat à un emploi réservé (32). L'autorité territoriale informe le ministre compétent de sa nomination.

En application de l'article L. 242-5 du CPMIVG l'intéressé est nommé en qualité de « stagiaire selon les modalités fixées par le statut particulier du cadre d'emplois considéré ». Dans le cas d'un militaire toujours en activité, il est nécessairement placé en détachement de son corps d'origine pour accomplir son stage dans les conditions fixées par l'article L. 4139-4 du code de la défense. S'agissant d'un militaire sous contrat, il bénéficie d'une prorogation de droit de son contrat jusqu'à la fin du stage et de son renouvellement éventuel, y compris au-delà de la limite de durée de services fixée au II de l'article L. 4139-16 du même code.

Le militaire est classé et rémunéré dans les mêmes conditions que celles applicables aux militaires recrutés sur le fondement de l'article L. 4139-2 du code de la défense,

(25) Article R. 242-4 du CPMIVG.

(26) Arrêté du 3 décembre 2018 pris pour l'application du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

(27) Article R. 242-11 du CPMIVG.

(28) Articles L.242-3 et R. 242-11 du CPMIVG.

(29) Article R. 242-12 du CPMIVG.

(30) Article R. 242-13 du CPMIVG.

(31) Article L. 242-1 du CPMIVG.

(32) Article R. 242-14 du CPMIVG.

exposées précédemment, c'est-à-dire à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine. De même, l'ancien militaire se voit appliquer, pour son classement, les règles de reprise des anciens services de militaire prévues par les dispositions statutaires dont il relève.

LA SITUATION À LA FIN DU STAGE

À l'issue du stage statutaire, si l'autorité territoriale estime que le militaire ou l'ancien militaire a donné satisfaction, elle prononce son intégration dans le cadre d'emplois et sa titularisation dans le grade de recrutement. Le militaire en activité est alors radié des cadres ou des contrôles de l'armée active à la date de sa titularisation.

L'ancienne rédaction de l'article L. 4139-3 du code de la défense comportait un second alinéa prévoyant un reclassement assorti d'une reprise des services effectifs de militaire. Cette disposition a été supprimée par la loi du 13 juillet 2019 car, pour les militaires toujours en activité, elle pouvait conduire à une situation défavorable du fait que la

rémunération versée après la titularisation n'était plus fixée par rapport à un indice, comme pendant le détachement pour stage, mais sur la base d'une reprise d'ancienneté.

L'employeur local peut, à l'inverse, considérer l'aptitude professionnelle ou la manière de servir du stagiaire insuffisante et décider de prolonger la période de stage dans la limite de la durée maximale fixée par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil.

En cas de refus de titularisation, le militaire est réintégré, même en surnombre, dans son corps d'origine ou sa formation de rattachement. ■

BIP



> **Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et plus encore**

BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

CIG petite couronne



> Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

Les thèmes traités : le recrutement, la carrière (avancements, promotion interne, positions...), la mobilité, l'inaptitude physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels...

Les fiches valeurs, indices et taux : des données chiffrées pour la gestion de la paie

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

> « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence...).

> Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés...),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires...),
- Jurisprudence significative.



Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !



La motivation obligatoire des actes individuels relatifs aux agents publics territoriaux

Motiver un acte administratif consiste pour son auteur à « *exposer les raisons de fait ou de droit qui l'ont déterminé à intervenir, tenter de justifier sa position et fournir des explications aux destinataires de la décision* » (1).

La motivation constitue une obligation formelle qui répond notamment à un souci de transparence de l'action administrative. L'absence de motivation d'un acte soumis à une telle obligation est un vice de forme qui peut entraîner son annulation.

Si l'exigence de motivation ne s'impose que pour certains actes, toute décision doit néanmoins reposer sur des motifs que le juge peut être amené à contrôler.

Le code des relations entre le public et l'administration (CRPA) issu notamment de la codification de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public reprend le principe d'une motivation obligatoire pour certaines décisions administratives et prévoit l'intervention du pouvoir réglementaire pour déterminer les catégories de décisions soumises à cette obligation (2). Toutefois, aucun décret en Conseil d'État n'est intervenu à ce jour pour venir préciser le champ d'application de cette obligation.

Sous l'empire de la loi du 11 juillet 1979, des circulaires dépourvues de caractère réglementaire (3) avaient été édictées et mentionnaient à titre indicatif les décisions à motiver. En l'absence de textes réglementaires et de nouvelles

circulaires sur ce point, seront mentionnés dans ce dossier les exemples tirés de la jurisprudence du juge administratif et à défaut, les indications fournies par ces circulaires.

On signalera enfin que l'obligation de motivation prévue à l'article L. 211-2 du CRPA a une portée générale (4). Toutefois, certains textes relatifs à la fonction publique prévoient des obligations de motivation spécifiques (5).

LE CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION DE MOTIVATION

Deux catégories de décisions administratives visées respectivement aux articles L.211-2 et L.211-3 du CRPA doivent faire l'objet d'une motivation obligatoire : les décisions administratives individuelles défavorables et les décisions qui dérogent à la loi et aux règlements.

(1) Droit administratif, Jacqueline Morand-Deville, Pierre Bourdon et Florian Poulet, LGDJ, 15^e édition.

(2) Article L.211-4 du CRPA.

(3) Notamment la circulaire du Premier ministre du 28 septembre 1987 relative à la motivation des actes administratifs et celle du ministre de l'intérieur du 2 juin 1992 adressée aux préfets, aux fins de transmission aux maires et aux présidents des conseils généraux et régionaux comportant en annexe les listes des actes des collectivités territoriales à motiver.

(4) Conseil d'État, 3 décembre 2003, req. n°254000, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(5) Conseil d'État, 31 mars 2017, req. n°395624, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

Les décisions défavorables

L'article L.211-2 du CRPA consacre un droit à l'information au bénéfice des personnes morales ou physiques qui font l'objet d'une décision administrative individuelle défavorable. Elles doivent en effet être informées « *sans délai* » des motifs de la décision. Sont donc exclus du champ d'application de la motivation obligatoire les actes réglementaires (délibération de l'assemblée délibérante portant attribution du régime indemnitaire, par exemple).

Les modalités d'appréciation du caractère défavorable d'une décision administrative ont été clarifiées par le juge administratif pour lequel elle « *doit se faire en considération des seules personnes physiques ou morales qui sont directement concernées par elle* » (6). Le caractère défavorable d'une décision administrative individuelle ne justifie pas à lui seul qu'elle fasse l'objet d'une motivation.

L'article L.211-2 du CRPA détermine huit catégories de décisions défavorables qui sont soumises à l'obligation de motivation. Ces décisions limitativement énumérées se caractérisent par la gravité des atteintes susceptibles d'être portées par elles aux intérêts de leur destinataire.

Doivent par suite être motivées :

→ Les décisions qui restreignent l'exercice des libertés publiques ou, de manière générale, constituent une mesure de police

S'agissant des relations entre l'administration et les agents publics, peut être citée la décision de suspendre l'agrément d'un assistant maternel ou familial qui est une mesure de police administrative (7). Il en est de même de la décision de refus d'agrément d'un agent de police municipale (8). L'interdiction d'affichage sur les panneaux syndicaux de publications d'une organisation professionnelle, le refus d'admission à concourir à un concours ou le retrait d'inscription sur la liste d'admission à concourir (9) relèvent également de cette catégorie de décisions administratives défavorables.

(6) Conseil d'État, 9 décembre 1983, req. n°43407.

(7) Conseil d'État, 31 mars 2017, req. n°395624, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(8) Cour administrative d'appel de Versailles, 22 novembre 2012, req. n°10VE02956.

(9) Circulaire du 2 juin 1992 du ministre de l'Intérieur relative à l'application aux collectivités territoriales la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes.

(10) Article 14 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

(11) Circulaire du 2 juin 1992 précitée.

→ Les décisions infligeant une sanction

Font également partie des décisions qui doivent être motivées par leur auteur les décisions portant sanction disciplinaire (10), les décisions de refus de communication du dossier individuel ou celles prescrivant un licenciement pour insuffisance professionnelle (11).

→ Les décisions subordonnant l'octroi d'une autorisation à des conditions restrictives ou qui imposent des sujétions

La décision portant refus de la démission d'un agent public ou celle qui prescrit des examens médicaux constituent des décisions imposant des sujétions. La déclaration d'incompatibilité entre les fonctions exercées par un ancien fonctionnaire et l'activité lucrative qu'il envisage d'exercer dans le secteur privé (12) peut également être rattachée à cette catégorie.

→ Les décisions retirant ou abrogeant une décision créatrice de droits

Figurent par exemple dans cette catégorie la décision qui met fin à un détachement sur emploi fonctionnel (13) ainsi que la décision de licenciement d'un agent contractuel pour inaptitude physique (14) ou pour insuffisance professionnelle (15). C'est aussi le cas de la décision de radiation des cadres pour abandon de poste (16).

→ Les décisions opposant une prescription, une forclusion ou une déchéance

En l'absence d'illustrations jurisprudentielles relatives à cette catégorie, on citera à titre d'exemple la décision qui oppose la prescription quadriennale à l'agent public titulaire d'une créance sur la collectivité.

→ Les décisions refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir

Si cette catégorie demeure assez difficile à appréhender en pratique, on indiquera toutefois que lorsque l'administration dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour prendre la décision, celle-ci n'est en principe pas soumise à l'obligation de motivation.

(12) Conseil d'État, 27 novembre 2002, req. n°221871, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(13) Conseil d'État, 27 juin 2005, req. n°266767.

(14) Cour administrative d'appel de Nancy, 1^{er} février 2007, req. n°05NC01504.

(15) Cour administrative d'appel de Paris, 25 mars 2003, req. n°01PA01652.

(16) Conseil d'État, 13 décembre 2002, req. n°223151, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

Le juge administratif considère ainsi que le refus de réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité d'office à l'issue de son placement en congé de longue durée (17) et le renouvellement de la disponibilité d'office relèvent de cette catégorie. En effet, le fonctionnaire bénéficie d'un droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité d'office pour raison de santé dès lors qu'il a été reconnu apte à l'exercice des fonctions.

Le refus du bénéfice du régime de réparation des accidents de service et maladies professionnelles (18) fait partie des décisions refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir.

Le refus d'une demande de révision d'une pension de retraite tendant à la prise en compte de services supplémentaires dans la liquidation de cette pension (19) se rattache aussi à cette catégorie de décisions soumises à l'obligation de motivation.

Enfin, la décision de refus d'octroi de la protection fonctionnelle a été rattachée par la jurisprudence à cette catégorie de décisions individuelles défavorables (20).

Décisions ne relevant pas de la motivation obligatoire

Le juge administratif a exclu du champ d'application de la motivation obligatoire un certain nombre de décisions administratives dont quelques exemples sont présentés ci-dessous :

- la suspension dont fait l'objet un fonctionnaire dans l'attente de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire à son encontre (23) qui présente un caractère conservatoire et non disciplinaire ;
- le refus de faire bénéficier un fonctionnaire d'une promotion au choix ou le refus d'inscription au tableau d'avancement (24) ;
- les délibérations de jurys d'examen ou de concours (25) ;
- la mesure de placement d'office d'un fonctionnaire en congé maladie (26) ;
- la décision de non renouvellement d'un contrat à durée déterminée d'un agent public à son issue, même lorsque cette décision est prise pour des raisons liées à la manière de servir, sauf si elle revêt un caractère disciplinaire (27) ;
- et la retenue sur traitement pour absence de service fait (28).

(17) Conseil d'État, 7 mai 2012, req. n°346613, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(18) Conseil d'État, 23 juillet 2014, req. n° 371460, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(19) Conseil d'État, 19 juillet 2017, req. n°400656, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(20) Cour administrative d'appel de Paris, 9 novembre 2004, req. n°01PA04166.

→ **Les décisions qui refusent une autorisation, sauf lorsque la communication des motifs pourrait être de nature à porter atteinte à l'un des secrets ou intérêts protégés par les dispositions du a) au f) du 2° de l'article L. 311-5 du CRPA**

Le refus d'une demande de maintien en activité après la limite d'âge (21) et celui d'autoriser à titre exceptionnel un fonctionnaire à reporter le reliquat de ses congés annuels (22) ont par exemple été rattachés par le juge administratif à cette catégorie.

→ **Les décisions qui rejettent un recours administratif dont la présentation est obligatoire préalablement à tout recours contentieux en application d'une disposition législative ou réglementaire est la dernière catégorie de décision visée par l'article L. 211-2 du CRPA**

Cette obligation ne s'applique pas aux agents publics dans le cadre de leurs relations avec leur employeur et ne sera donc pas présentée ici.

Les décisions qui dérogent aux lois et aux règlements

Aux termes de l'article L.211-3 du CRPA, les décisions administratives individuelles qui dérogent aux règles générales fixées par la loi et le règlement doivent aussi faire l'objet d'une motivation. Les décisions soumises à cette obligation de motivation sont des décisions administratives individuelles favorables qui ont un caractère dérogatoire au bénéfice de leur destinataire. On citera à cet égard la décision de recruter un agent contractuel puisqu'il s'agit d'une dérogation au principe selon lequel les emplois permanents sont pourvus par des fonctionnaires titulaires (29).

(21) Conseil d'État, 23 décembre 2011, req. n°329016.

(22) Conseil d'État, 20 décembre 2013, req. n°362940.

(23) Conseil d'État, 22 novembre 2004, req. n°244515, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(24) Cour administrative d'appel de Paris, 10 avril 2018, req. n°17PA00699 ; Conseil d'État, 23 octobre 2013, req. n°339260.

(25) Conseil d'État, 18 mai 2009, req. n°298458, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(26) Conseil d'État, 30 septembre 2005, req. n°266225, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(27) Conseil d'État, 23 février 2009, req. n°304995, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(28) Conseil d'État, 2 novembre 2015, req. n°372377, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(29) Cour administrative d'appel de Marseille, 29 avril 2003, req. n°99MA00920.

Le régime des décisions implicites de rejet

Si l'exigence de motivation ne s'applique pas en tant que telle aux décisions implicites de rejet, le CRPA qui fixe le régime applicable aux décisions implicites de rejet et notamment les garanties procédurales qui y sont attachées prévoit les conditions dans lesquelles les motifs de certaines de ces décisions doivent être communiqués à leur destinataire.

L'article L.232-4 du CRPA précise en effet que dans les cas où la décision explicite aurait dû être motivée, le destinataire de la décision a la possibilité de demander à connaître les motifs de la décision implicite de rejet dans les délais du recours contentieux. Il incombe à l'auteur de la décision de procéder à cette communication dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Cet article indique par ailleurs que le seul fait que la décision explicite aurait dû faire l'objet d'une motivation ne suffit pas à rendre la décision implicite de rejet illégale.

LE CONTENU ET LA FORME DE LA MOTIVATION

L'article L. 211-5 du CRPA précise le contenu de la motivation obligatoire et reprend le principe selon lequel la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision. L'employeur doit par conséquent indiquer sur quels textes il se fonde et préciser quelles circonstances de fait le conduisent à prendre la décision individuelle défavorable en cause.

Une décision portant exclusion temporaire de fonctions d'une durée de six mois est par suite suffisamment motivée dès lors qu'elle repose sur trois motifs circonstanciés et énonce les considérations de fait et de droit sur lesquels elle se fonde (30).

En revanche, la décision de refus d'agrément d'un agent de police municipale qui ne lui permet pas « *de comprendre les principes juridiques et le cadre légal qui fondent la décision* » (31) est insuffisamment motivée.

La motivation par référence, par simple renvoi à un autre document est en principe exclue. A par conséquent été jugée insuffisamment motivée la décision infligeant un avertissement qui ne comporte par elle-même aucun motif précis, se borne à faire état des faits reprochés dans un document

(30) Conseil d'État, 16 octobre 2019, req. n°425226

(31) Cour administrative d'appel de Versailles, 22 novembre 2012, req. n°10VE02956.

dont le texte n'est ni incorporé ni joint et ne vise aucun texte de droit ni ne s'y réfère expressément (32).

La décision de refus de réintégrer un fonctionnaire placé en disponibilité d'office à la suite de l'épuisement de ses droits à congé de longue durée ne satisfait pas non plus à l'obligation de motivation lorsqu'elle se contente de viser les textes applicables et l'avis du comité médical supérieur non joint à la décision, à l'exclusion de tout autre motif (33).

La motivation par référence peut cependant être compatible avec les dispositions de l'article L. 211-5 du CRPA si elle remplit certaines conditions. Les conclusions des documents auxquels il est fait référence doivent elles-mêmes répondre aux exigences légales relatives à la motivation. L'auteur de l'acte doit en outre déclarer s'approprier les motifs de l'acte. Enfin, le texte du document contenant l'énoncé des motifs doit être incorporé dans le texte même de la décision ou joint à celle-ci.

S'agissant du recours à une motivation stéréotypée, il peut intervenir dans deux cas :

- quand l'auteur de la décision se borne à constater la réalisation d'une condition objective sans porter aucune appréciation ;
- quand l'énoncé détaillé des considérations de fait, sur lesquelles est fondée la décision pourrait porter préjudice à la personne concernée (34).

Les exceptions à l'obligation de motiver

L'article L. 211-6 du CRPA prévoit deux exceptions au principe de la motivation obligatoire. Ces deux exceptions s'appliquent aussi bien pour les décisions administratives défavorables que pour les décisions qui dérogent aux lois et aux règlements.

➔ L'urgence absolue justifie ainsi l'absence de motivation d'une décision qui n'affecte pas l'illégalité de l'acte. Dans ce cas, un dispositif comparable à celui applicable en matière de décisions implicites de rejet est prévu. Par suite, si le destinataire de la décision en fait la demande dans les délais du recours contentieux, les motifs de la décision doivent lui être communiqués dans un délai d'un mois. La satisfaction de cette condition relative à l'urgence absolue s'apprécie au cas par cas et fait l'objet d'un contrôle du juge lorsqu'il est saisi d'un recours contre la décision.

(32) Cour administrative d'appel de Marseille, 8 octobre 2019, req. n°18MA03498.

(33) Conseil d'État, 7 mai 2012, req. n°346613, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(34) Circulaire du 27 septembre 1987 relative à la motivation des actes administratifs.

➔ La seconde exception à l'obligation de motivation vise la protection du secret qui s'attache à certains faits (secret médical, secret professionnel...). La motivation obligatoire ne concerne par conséquent pas les faits dont la divulgation ou la publication est interdite par la loi. On indiquera à cet égard que dans la plupart des cas, l'exception de secret ne conduit pas nécessairement à une dispense totale de motivation puisque les éléments non couverts par le secret doivent figurer dans la décision. Toutefois, lorsque la décision administrative ne repose que sur des éléments couverts par le secret, elle n'a pas à être motivée (35). Il incombe au juge, s'il est saisi, de vérifier que le secret invoqué pour justifier l'absence de motivation figure au nombre de ceux protégés par la loi.

Les conséquences du défaut de motivation

Lorsqu'un recours contentieux est exercé à l'encontre d'une décision soumise à l'obligation de motivation, le défaut de motivation constitue un vice de forme substantiel qui entraîne son annulation.

Dans le cas où l'administration prend conscience que sa décision est fondée sur des motifs illégaux, elle peut demander au juge une substitution de motifs pour en éviter l'annulation. Le juge administratif a néanmoins strictement encadré cette possibilité. La décision doit être « *légalement justifiée par un motif de droit ou de fait, autre que celui initialement indiqué, mais également fondé sur la situation existant à cette date* » (36). Après avoir permis au requérant de présenter ses observations sur la substitution sollicitée, le juge doit « *rechercher si un tel motif est de nature à fonder légalement la décision, puis d'apprécier s'il résulte de l'instruction que l'administration aurait pris la même décision si elle s'était fondée initialement sur ce motif* ». Lorsque ces conditions sont remplies, la substitution peut intervenir si elle n'a pas pour effet de priver le requérant d'une garantie procédurale liée au motif substitué.

On signalera que la substitution de motifs ne peut toutefois pas être demandée pour pallier une insuffisance de motivation (37). Pour le juge administratif, une telle substitution n'est pas susceptible de remédier à ce vice de forme.

(35) Conseil d'État, 9 juin 2006, req. n°275937.

(36) Voir notamment, Conseil d'État, 22 janvier 2013, req. n°349224, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(37) Conseil d'État, 25 avril 2007, req. n°290197, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

Motivation et principe du contradictoire

Exception faite des cas où il est statué sur une demande, les décisions qui doivent obligatoirement faire l'objet d'une motivation doivent être précédées d'une procédure contradictoire (40) (41).

Certaines exceptions à ce principe sont toutefois prévues (notamment l'urgence ou la circonstance exceptionnelle, le risque d'atteinte à l'ordre public ou à la conduite des relations internationales ou lorsqu'une procédure contradictoire particulière est prévue par la loi) (42).

Les décisions individuelles qui doivent être motivées mais qui relèvent des relations entre l'administration et ses agents ne sont pas soumises à une procédure contradictoire préalable en vertu de ces dispositions (42). Toutefois, certaines dispositions statutaires, comme en matière disciplinaire, prévoient le respect d'une procédure contradictoire.

Enfin, s'agissant du vice de forme résultant de l'insuffisance de motivation, le juge administratif a par ailleurs refusé de faire application de la jurisprudence Danthony (38) qui a précisé les conditions dans lesquelles un vice affectant la procédure d'élaboration d'un acte administratif peut entraîner l'annulation de cet acte (39). Pour le Conseil d'État, le juge d'appel n'est en effet pas tenu de rechercher si un tel vice de forme était susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision ou privait le requérant d'une garantie. Il considère que ces circonstances sont « *sans incidence sur les conséquences qui s'attachent à une illégalité tenant en une insuffisance de motivation* ». ■

(38) Conseil d'État, 23 décembre 2011, req. n°362940, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(39) Conseil d'État, 7 décembre 2016, req. n°386304.

(40) Article L.121-1 du CRPA.

(41) Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article relatif au nouveau code des relations entre le public et l'administration dans le numéro des *IAJ* du mois de janvier 2016.

(42) Article L. 121-2 du CRPA.

Commission de réforme : présence d'un médecin spécialiste

Conseil d'Etat, 24 juillet 2019,
req. n°417902

Dans le cas où il est manifeste, eu égard aux éléments dont dispose la commission de réforme, que la présence d'un médecin spécialiste de la pathologie invoquée est nécessaire pour éclairer l'examen du cas d'un agent, l'absence d'un tel spécialiste est susceptible de priver l'intéressé d'une garantie au sens de la jurisprudence Danthony et de constituer un vice de procédure entraînant l'annulation de la décision prise au vu de l'avis émis par cette instance.

(Extraits de l'arrêt)

Considérant ce qui suit :

Il ressort des pièces du dossier soumis au juge du fond que M^{me} A a demandé au tribunal administratif de Lyon d'annuler la décision du 7 décembre 2012 par laquelle le directeur des Hospices civils de Lyon a prononcé sa mise à la retraite d'office pour invalidité, d'enjoindre à cet établissement de la replacer dans la situation administrative dans laquelle elle se trouvait avant l'intervention de cette décision, de se prononcer sur l'imputabilité au service de sa maladie et de procéder à son reclassement sur un emploi adapté à son état de santé. Par un jugement du 2 décembre 2015, le tribunal administratif a fait droit à sa demande. M^{me} A se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 5 décembre 2017 par lequel la cour administrative d'appel de Lyon a, sur appel des Hospices civils de Lyon, annulé ce jugement et rejeté sa demande.

Aux termes de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière : « La commission de réforme doit être saisie de tous témoignages, rapports et constatations propres à éclairer son avis. Elle peut faire procéder à toutes mesures d'instructions, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires. Dix jours au moins avant la réunion de la commission, le fonctionnaire est invité à prendre connaissance, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant, de son dossier, dont la partie médicale peut lui être communiquée, sur sa demande, ou par l'intermédiaire d'un médecin ; il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux. La commission entend le fonctionnaire, qui peut se faire assister d'un médecin de son choix. Il peut aussi se faire assister par un conseiller ». En vertu des dispositions de l'article 3 du même arrêté, la commission de réforme comprend « 1. Deux praticiens de médecine générale, auxquels est adjoint, s'il y a lieu, pour l'examen des cas relevant de sa compétence, un médecin spécialiste qui participe aux débats mais ne prend pas part aux votes (...) ».

Il résulte des dispositions précitées que, dans le cas où il est manifeste, eu égard aux éléments dont dispose la commission de réforme, que la présence d'un médecin spécialiste de la pathologie invoquée est nécessaire pour éclairer l'examen du cas du fonctionnaire, l'absence d'un tel spécialiste est susceptible de priver l'intéressé d'une garantie et d'entacher

ainsi la procédure devant la commission d'une irrégularité justifiant l'annulation de la décision attaquée. Par suite, en s'abstenant de rechercher s'il ressortait manifestement des éléments dont elle disposait que la présence d'un médecin spécialiste en neurologie était nécessaire lors du passage de M^{me} A devant la commission de réforme, la cour administrative d'appel a entaché son arrêt d'une erreur de droit qui en justifie l'annulation, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi.

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans cette décision, qui sera mentionnée aux tables du *recueil Lebon*, le Conseil d'État a l'occasion de se prononcer sur la question de savoir dans quels cas, s'agissant des fonctions publiques territoriale et hospitalière, un médecin spécialiste de la pathologie invoquée par le fonctionnaire doit participer à la réunion de la commission de réforme, sous peine d'irrégularité de la procédure.

Pour rappel, selon l'article 37-6 du décret du 30 juillet 1987⁽¹⁾, la commission départementale de réforme est compétente pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie dans le cadre de la procédure d'octroi du congé pour invalidité temporaire imputable au service, notamment lorsque l'affection en cause n'est pas désignée dans les tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale. Elle est aussi notamment consultée, conformément aux articles 30 et 31 du décret du 26 décembre 2003⁽²⁾, sur le caractère définitif de l'incapacité d'un fonctionnaire à exercer ses fonctions et sa mise à la retraite pour invalidité à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie.

En vertu de l'article 3 de l'arrêté du 4 août 2004⁽³⁾ la commission est composée, outre les représentants du personnel et de l'administration, de deux praticiens de médecine générale, auxquels est adjoint, s'il y a lieu, pour l'examen des cas relevant de sa compétence, un médecin spécialiste qui participe aux débats mais ne prend pas part au vote.

Dans l'espèce soumise au Conseil d'État, une fonctionnaire hospitalière relevant des Hospices civils de Lyon avait été déclarée définitivement inapte à l'exercice des fonctions d'infirmière, après avoir été placée en congé de maladie, par un avis de la commission départementale de réforme du 15 mars 2012. Conformément aux dispositions de l'article 71 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, son employeur a alors cherché à la reclasser dans un emploi d'une autre filière plus adapté à son état de santé. Mais, l'administration ne disposant pas de poste vacant susceptible d'accueillir l'intéressée compte tenu des critères médicaux énoncés par le médecin du travail, le directeur général des Hospices civils de Lyon a prononcé, par une décision du 7 décembre 2012, sa mise à la retraite d'office pour invalidité.

Cette décision a été annulée par le tribunal administratif de Lyon au motif de l'absence de recherche sérieuse des possibilités de reclassement. En revanche, devant la cour administrative d'appel de Lyon, l'administration a démontré l'impossibilité de reclasser l'intéressée et, après avoir écarté les vices de procédure soulevés en première instance par la requérante, la cour a annulé la décision des premiers juges⁽⁴⁾.

Devant le Conseil d'État, l'intéressée reprochait à la cour administrative d'appel d'avoir commis une erreur de droit en estimant que la présence au sein de

- (1) Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.
- (2) Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.
- (3) Arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.
- (4) Cour administrative d'appel de Lyon, 5 décembre 2017, req. n°16LY00588.

la commission de réforme d'un médecin spécialisé dans la pathologie dont elle est atteinte n'était qu'une faculté laissée à l'appréciation de ses membres et en jugeant qu'elle n'avait pas, du fait de son absence, été privée d'une garantie.

Se référant aux termes de l'article 3 de l'arrêté du 4 août 2004, le rapporteur public a souligné dans ses conclusions (5) qu'ils n'imposent pas la présence obligatoire d'un médecin spécialiste eu égard à la locution « *s'il y a lieu* » figurant dans le texte (6). Cependant, il a estimé que cette formulation posait une condition objective que le juge doit contrôler et ne pouvait être interprétée comme instituant une faculté à la discrétion des membres de la commission de réforme.

Dans son arrêt du 24 juillet 2019, le Conseil d'État suit le sens de ces conclusions et pose le principe selon lequel un médecin spécialiste de la pathologie invoquée doit être présent à la réunion de la commission de réforme lorsqu'il est manifeste, eu égard aux éléments dont dispose cette commission, que sa présence est nécessaire pour éclairer l'examen du cas d'un fonctionnaire. Puis, faisant application de la jurisprudence *Danthony* du 23 décembre 2011(7), il considère que l'absence d'un spécialiste, lorsqu'elle est requise au regard des pièces du dossier, prive l'intéressé d'une garantie et justifie, par voie de conséquence, l'annulation de la décision contestée pour vice de procédure. Au cas d'espèce, il annule donc l'arrêt de la cour administrative d'appel au motif qu'elle a commis une erreur de droit en ne recherchant pas s'il ressortait manifestement des éléments dont elle disposait que la présence d'un médecin spécialiste en neurologie était nécessaire lors du passage du cas de la requérante devant la commission de réforme.

Pour le juge, la présence d'un médecin spécialiste n'est donc pas une obligation générale. Toutefois, les membres de la commission doivent solliciter son concours dès lors qu'il résulte des pièces du dossier, de manière évidente, que sa présence est nécessaire pour leur

permettre d'apprécier les éléments médicaux qui leur sont soumis. Dans ces circonstances, la participation du médecin spécialiste constitue une garantie pour le fonctionnaire dont le cas est examiné. Sa méconnaissance est sanctionnée par l'annulation de la décision prise au vu de l'avis de la commission, pour vice de procédure, quand bien même la privation de cette garantie n'a eu aucune influence sur le contenu de ladite décision.

À l'inverse, lorsque la commission est suffisamment informée sur l'état de santé du fonctionnaire par le dossier dont elle dispose, ce principe de participation ne trouve pas à s'appliquer. Ainsi, dans une autre affaire jugée parallèlement, le Conseil d'État a écarté le vice de procédure tiré de la privation d'une garantie en jugeant qu'il ne résultait pas des éléments du dossier que les troubles anxio-dépressifs invoqués requéraient nécessairement, pour l'examen de leur imputabilité au service, le concours d'un médecin psychiatre afin d'éclairer la commission de réforme (8).

L'arrêt commenté poursuit l'application de la jurisprudence *Danthony* en matière de procédure préalable devant les instances consultatives médicales de la fonction publique. Au titre des décisions récentes, on citera par exemple un arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux dans lequel le juge a considéré que le défaut d'information du fonctionnaire sur la possibilité d'obtenir la communication des pièces médicales de son dossier avant la réunion du comité médical portait atteinte à la garantie de pouvoir utilement faire valoir ses observations devant ce comité (9). Dans une autre espèce, la cour administrative d'appel de Marseille a estimé que l'absence d'information du médecin de prévention de la date de la réunion du comité médical, lequel n'avait donc pas disposé des observations éventuelles de ce médecin sur l'état de santé du fonctionnaire concerné, avait privé celui-ci d'une garantie (10). Dans les deux cas, le juge a prononcé l'annulation de la décision en litige pour vice de procédure. ■

- (5) Conclusions de M. Nicolas POLGE, disponibles sur le site du Conseil d'État.
- (6) Il est utile d'indiquer que dans la fonction publique de l'État la réglementation (article R.45 du code des pensions civiles et militaires de retraite et articles 5 et 6 du décret n°86-442 du 14 mars 1986) prévoit expressément la présence d'un médecin spécialiste de l'affection dont est atteint le fonctionnaire « *pour l'examen des cas relevant de sa compétence* ».
- (7) Conseil d'État, 23 décembre 2011, req. n°335033.
- (8) Conseil d'État, 24 avril 2019, req. n°414584.
- (9) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 avril 2016, req. n°14BX00883.
- (10) Cour administrative d'appel de Marseille, 18 mars 2016, req. n°14MA05158.

Actualité documentaire

Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement.

Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

LE POINT SUR...

27 [Réforme de la fonction publique](#)

ACTUALITÉ STATUTAIRE

27 [Accès à la fonction publique](#)

28 [Agents contractuels](#)

28 [Agents de droit privé](#)

29 [Cadres d'emplois • Métiers territoriaux](#)

29 [Carrière](#)

30 [Cessation de fonctions](#)

31 [Conditions de travail](#)

32 [Discipline](#)

32 [Droits et obligations](#)

33 [Durée du travail](#)

34 [Indisponibilité physique](#)

34 [Instances nationales de consultation \(CSFPT/CCFP\)](#)

35 [Organismes de gestion et de formation de la FPT \(CDG/CNFPT\)](#)

35 [Positions](#)

37 [Rémunération • Indemnisation • Avantage en nature](#)

39 [Ressources humaines • Management](#)

39 [Santé et sécurité au travail](#)

À LIRE ÉGALEMENT

41 [Actualité des autres fonctions publiques](#)

42 [Agence nationale de la cohésion des territoires](#)

43 [Discrimination](#)

43 [Égalité professionnelle](#)

43 [Finances publiques – Finances locales](#)

44 [Handicap](#)

44 [Hygiène et sécurité](#)

45 [Mécénat](#)

45 [Médiation - Contentieux](#)

46 [Proximité de l'action publique](#)

46 [Sécurité sociale](#)

47 [Télétravail](#)

47 [Travail social](#)

48 [Validation des acquis de l'expérience](#)

■ Réforme de la fonction publique

TEXTE

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

(NOR : CPAF1929371D) JO, n° 279, 1er décembre 2019, texte n° 13.- 13 p.

Ce décret est pris pour l'application des articles 10, 11 et 14 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le texte concerne les agents des trois versants de la fonction publique et instaure des règles et procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion et la révision des attributions des commissions administratives paritaires (CAP). Il précise les conditions dans lesquelles, dans la fonction publique, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et, pour la fonction publique de l'Etat, les orientations générales en matière de mobilité. Le décret supprime la référence à la consultation des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables. Il précise par ailleurs, les conditions dans lesquelles les agents peuvent faire appel à un représentant syndical dans le cadre d'un recours administratif formé contre les

décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement. Les articles 13 à 20 du décret spécifient les dispositions relatives aux lignes directrices de gestion dans la fonction publique territoriale. Ces dernières sont établies par l'autorité territoriale et peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories. Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années et le comité social territorial doit être consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision. Par ailleurs, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion et pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés ayant confié au centre de gestion, la compétence d'établissement des listes d'aptitude, l'article 14 indique « que par dérogation (...) les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion, dans les conditions définies à l'article 16 » du présent décret.

REVUE DE PRESSE

Vers la fin de l'emploi à vie pour les agents publics ?

La Gazette.fr, 28 octobre 2019.- 2 p.

Lorène Carrère, avocate au cabinet Seban et associés, spécialiste du droit de la fonction publique, présente les dispositions de la loi n° 2019-828

du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui concernent les fonctionnaires momentanément privés d'emploi de longue durée.

Les agents publics éligibles à des indemnités de précarité et de rupture conventionnelle

La Lettre de l'employeur, n° 1647, 15 octobre 2019.- pp. 6-7

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sécurise la situation des agents contractuels en définissant les critères de leur rémunération et en instaurant une forme de pénalisation des contrats courts

par une indemnité de précarité. En revanche, elle prévoit également l'expérimentation de la rupture conventionnelle dont la procédure est décrite dans cet article.

Rupture conventionnelle : toujours pas de montant, mais des indices

La Gazette.fr, 4 novembre 2019.- 2 p.

Lorène Carrère, avocate au Cabinet Seban & associés, s'interroge sur le montant de l'indemnité qui sera versée au fonctionnaire bénéficiaire du dispositif de rupture conventionnelle introduit dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le projet de décret présenté le 24 octobre dernier précise la procédure de cette mesure mais pas le montant de

l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC), qui est renvoyé à un décret ultérieur. Pour autant, des indices ressortent de différents textes : le montant plancher de l'ISRC devrait être fixé « *en s'inspirant des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement du secteur privé* » et l'ISRC serait exonérée d'impôt et de cotisations sociales « *dans la limite de 81 048 euros* ».

Rupture conventionnelle : de nouvelles garanties pour les agents de la fonction publique

Acteurs publics.fr, 26 novembre 2019.- 4 p.

Cet article présente les amendements des organisations syndicales acceptés par le secrétaire d'État Olivier Dussopt à l'occasion de l'examen, lors du Conseil commun de la fonction publique du 22 novembre 2019, du projet de décret relatif à la procédure de rupture conventionnelle. Ces amendements visent à garantir le fait que la rupture conventionnelle ne pourra être imposée

par l'une ou l'autre des parties et à renforcer le droit des agents publics de refuser la rupture conventionnelle proposée par l'administration. Ces amendements concernent l'allongement des délais de réponse pour les agents concernés, le renforcement de la motivation de la procédure pour les administrations ainsi que des garanties contre les discriminations.

Exclusif : les montants plancher et plafond prévus pour l'indemnité de rupture conventionnelle de la fonction publique

Acteurs publics.fr, 14 novembre 2019.- 4 p.

Cet article présente le projet de décret relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles. Ce projet de décret fixe les règles relatives au montant

plancher et plafond de cette indemnité instaurée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et apporte également des précisions sur la rémunération brute de référence à prendre en compte pour le calcul de l'ISRC et ce qui en est exclu.

Le droit de la fonction publique flirte avec le droit du travail

La Lettre du cadre territorial, n° 531, octobre 2019.- pp. 20-23

L'influence du droit social sur la gestion publique des ressources humaines entraîne, à chaque nouvelle réforme du droit de la fonction publique, de nombreux commentaires. Cet article propose un état des lieux des « *rapprochements* » induits par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation

de la fonction publique entre le droit de la fonction publique et le droit du travail. Sont notamment présentés les points suivants : le recours accru au contrat dans la fonction publique, la mise en place d'une rupture conventionnelle et la réorganisation du dialogue social.

L'accès au CDI des contractuels est facilité

La Lettre de l'employeur, n° 1646, 8 octobre 2019.- pp. 6-7

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique accorde une place plus importante à la contractualisation en élargissant l'accès au contrat à durée indéterminée (CDI). La loi précitée en ouvre en effet l'accès

aux catégories B et C, d'une part, et assouplit le lien entre contrat et emploi à temps non complet pour les quotités de travail inférieures à 50 %, d'autre part. Par ailleurs, elle permet la portabilité du CDI entre fonctions publiques et prévoit

une distinction entre contrat et accès à la fonction publique territoriale. Ainsi, les employeurs

retrouvent toute latitude de nommer stagiaires les agents contractuels lauréats de concours.

L'abandon d'une fonction publique territoriale de carrière

La Lettre de l'employeur, n° 1648, 22 octobre 2019.- pp. 6-7

Le système de la carrière au sein de la fonction publique repose sur la séparation du grade et de l'emploi, ce titre restant acquis à l'agent indépendamment des postes occupés. En cas de perte d'emploi, la « prise en charge » par le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) assurait une continuité de carrière dans l'attente d'un autre poste. La loi

n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique supprime cette continuité. En effet, les fonctionnaires momentanément privés d'emploi bénéficient désormais de 100 % de leur traitement la première année puis connaissent une baisse de 10 % par an avant d'être licenciés au bout de 10 ans lorsque leurs droits salariaux sont égaux à zéro, ou mis à la retraite.

Le gouvernement lance le chantier sur la négociation collective dans la fonction publique

Acteurs publics, 13 novembre 2019.- 3 p.

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a confié à Marie-Odile Esch, chargée de mission à la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et membre du Conseil économique, social et environnemental (CESE), à Christian Vigouroux, président-adjoint de la section sociale du Conseil d'État et à Jean-Louis Rouquette, inspecteur général des finances, « une mission relative à la négociation collective dans la fonction publique ». Le lancement de cette mission fait suite à l'adoption, le 6 août 2019, de la loi de transformation de la fonction publique, dont l'article 14 habilite le gouvernement à prendre par ordonnance des dispositions pour donner une

portée juridique aux accords conclus dans les trois versants de la fonction publique. En effet, Olivier Dussopt pointe, dans un communiqué de presse, le faible nombre d'accords inter-fonctions publics conclus sur la base de la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Le gouvernement précise que la mission « s'attachera à tenir compte des spécificités des fonctions publiques territoriale et hospitalière, des agendas et des enjeux propres à chaque versant, tels que le droit à la différenciation des compétences pour les collectivités locales ». Par ailleurs, cette mission devra rendre ses conclusions d'ici la fin du mois de décembre 2019.

Le projet de décret sur les emplois de direction de la territoriale

Acteurs publics.fr, 28 novembre 2019.- 1 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné, lors de la séance du 27 novembre 2019, un projet de décret portant diverses modifications relatives aux emplois de direction dans la fonction publique territoriale. Pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

ce projet de texte fixe notamment les modalités de sélection et les conditions d'emploi et de rémunération des agents contractuels recrutés sur ces emplois. Ce projet de décret ayant reçu un avis unanime défavorable des membres du CSFPT, il va devoir être représenté.

Le projet de décret sur la contribution du CNFPT aux centres de formation des apprentis

Acteurs publics.fr, 19 novembre 2019.- 1 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) devait examiner, lors de la séance du 27 novembre 2019, un projet de décret relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction

publique territoriale (CNFPT) au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Cette nouvelle contribution, fixée à 50 % des frais de formation par

la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, portera « *exclusivement sur les charges de gestion administrative et les charges de production* ». Le projet de texte précise, par ailleurs, les relations entre le CNFPT et les Centres de formation d'apprentis (CFA). Le conseil d'administration du CNFPT devra ainsi adopter une

convention-type pour définir les principales modalités du financement des CFA par l'établissement public administratif. De plus, chaque CFA accueillant des apprentis territoriaux devra signer une convention d'application avec le CNFPT, « *d'une durée d'exécution qui ne peut excéder cinq ans* », pour bénéficier de cette contribution. ■



■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ

www.cig929394.fr/publications/bip

La banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial

CIG petite couronne



TEXTE

Décret n° 2019-1266 du 29 novembre 2019 relatif à la prise en compte des services accomplis au sein des institutions, organes ou agences de l'Union européenne par des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour leur classement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française

(NOR : CPAF1929375D) JO, n° 279, 1^{er} décembre 2019, texte n° 14.- 2 p.

Ce décret prévoit, en vue du reclassement des ressortissants européens dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française, la prise en compte des

services accomplis par les intéressés au sein d'une institution, d'un organe ou d'une agence de l'Union européenne.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 13743 du 30 octobre 2018 relative à la problématique de la transformation des CDD en CDI

JO Assemblée Nationale, 15 octobre 2019.- p. 8722

M. Dimitri Houbroun attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics, sur la problématique du recrutement pour les collectivités territoriales et de la transformation des contrats à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) au bout de 6 ans d'exercice dans une même collectivité ou établissement public. Il attire son attention sur la loi dite « *Sauvadet* » du 12 mars 2012 qui avait pour objectif de résoudre la problématique de la précarité au sein des trois fonctions publiques et dont le bilan d'étape paru en juillet 2015, laissait déjà à supposer que ce dispositif était insuffisant. Il lui demande quelles solutions sont prévues pour poursuivre l'objectif de « *déprécarisation* » des agents contractuels de la fonction publique. La réponse ministérielle mentionne qu'à l'occasion des discussions menées en vue de l'adoption de la loi n° 2019-828 du 6 août

2019 de transformation de la fonction publique, une prolongation de ce dispositif n'a pas été jugée pertinente, le gouvernement optant plutôt, pour répondre aux besoins des employeurs, pour un assouplissement des conditions de recrutement des agents contractuels dans le respect du principe d'égal accès à l'emploi public, accompagné d'un renforcement des droits accordés à ces agents. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ne remet pas en cause le principe selon lequel les emplois permanents sont occupés, sauf dérogation, par des fonctionnaires. Les agents contractuels qui souhaitent devenir fonctionnaires peuvent donc passer les épreuves des concours internes qui leur sont accessibles après une certaine durée de services publics, épreuves renouvelées ces dernières années afin de permettre aux candidats de valoriser leur expérience professionnelle.

REVUE DE PRESSE

Les épreuves écrites des concours de la fonction publique : une barrière sélective à l'entrée

Paris : Fondation Jean Jaurès, 2019.- 17 p.

Cette étude sur les épreuves écrites des concours externes de la fonction publique, publiée par la Fondation Jean-Jaurès, s'appuie sur deux enquêtes de l'Institut national d'études démographiques (INED) réalisées avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur le taux de réussite des candidats aux concours des Instituts régionaux d'administration

(IRA) en 2007 et 2010. Elle constate une réussite contrastée selon l'origine des candidats, notamment pour les candidats descendants d'immigrés africains. Cette moindre réussite à l'écrit est liée à différentes causes dont l'existence de codes implicites de rédaction. Pour y remédier, l'auteur de cette étude propose de transformer la « *traditionnelle* » épreuve de culture générale

en épreuve sur dossier. Cette mesure permettrait de limiter les discriminations « fonctionnelles » liées à des codes implicites qui pénalisent les

candidats d'origine africaine et de rétablir ainsi « l'égalité républicaine ».

AGENTS CONTRACTUELS

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 08437 du 17 janvier 2019 relative au régime d'allocation de retour à l'emploi des agents contractuels de la fonction publique territoriale

JO Sénat, 8 août 2019.- p. 4201

M. Roger Karoutchi attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, sur le processus de versement de l'allocation de retour à l'emploi pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale. Selon lui, ce processus administratif s'avère long et peut conduire l'allocataire à ne pas percevoir de revenus pendant plusieurs mois. En réponse, le secrétaire d'État précise que si les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation d'assurance de leurs agents titulaires, l'article L. 5424-2 du code du travail leur permet d'adhérer au régime d'assurance pour leurs agents contractuels. Dans ce cas, l'indemnisation chômage du demandeur d'emploi est alors prise en charge par Pôle emploi. Lorsque

l'employeur territorial est en auto-assurance, la décision portant sur la qualification de la perte d'emploi pour décider de l'attribution de l'allocation-chômage à son ancien agent lui appartient. L'employeur apprécie alors, dans le cadre de la réglementation générale de l'assurance chômage et sous le contrôle du juge, le respect des conditions requises pour l'ouverture des droits. Enfin, Pôle emploi doit fournir toutes les informations et attestations nécessaires à la qualification de la perte d'emploi à l'employeur public qui en fait la demande. Conscient des difficultés rencontrées par les employeurs publics en auto-assurance, une discussion mériterait d'être engagée avec Pôle emploi pour définir précisément les modalités de transfert d'informations à la collectivité employeur et les délais de transmission.

REVUE DE PRESSE

Tout ce qu'il faut savoir sur les contractuels de la fonction publique

Acteurs publics.fr, 4 novembre 2019.- 5 p.

Dans l'édition 2019 du projet de Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) consacre un dossier thématique à la situation des agents contractuels dans la fonction publique. L'analyse fait ainsi apparaître plusieurs éléments : une proportion plus importante d'agents contractuels dans le versant territorial (26 %), une progression plus forte dans la fonction publique de l'État et dans la fonction

publique hospitalière, une occupation majoritaire des emplois en contrat à durée déterminée de moins d'un an et ce, par des agents « plutôt jeunes, féminins (65,8 %) et classés en catégorie C (54 %) ». Par ailleurs, en matière de rémunération, la DGAFP note qu'entre 2016 et 2018, « le salaire moyen des contractuels dans la fonction publique est inférieur de 38 % au salaire moyen des fonctionnaires ».

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

TEXTE

Instruction n° DGT/CT1/2019/226 du 21 octobre 2019 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un médecin exerçant en secteur ambulatoire

(NOR : MTRT1930630J) Circulaire.legifrance.gouv.fr, 31 octobre 2019.- 18 p.

La présente circulaire a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre de l'expérimentation prévue par le I. de l'article 11 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ces dispositions prévoient que jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information

et de prévention des apprentis au moment de leur embauche peut être réalisée par un « professionnel de santé de la médecine de ville » en cas d'indisponibilité d'un des professionnels de santé mentionné au 1^{er} alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail dans un délai de deux mois.

CADRES D'EMPLOIS - MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Décret n° 2019-1121 du 31 octobre 2019 relatif à la représentation des personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein des commissions administratives et techniques des services d'incendie et de secours*(NOR : INTE1910870D) JO, n° 256, 3 novembre 2019, texte n° 22.- 2 p.*

Ce décret adapte les dispositions du code général des collectivités territoriales afin de prendre en compte la représentation des personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein des conseils d'administration et des commissions

administratives et techniques des services d'incendie et de secours prévue par la loi n° 2019-286 du 8 avril 2019 relative à la représentation de ces personnels au sein de ces instances.

REVUE DE PRESSE

Le Répertoire des métiers*Paris : CNFPT, 2019*

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) publie une nouvelle version du Répertoire des métiers territoriaux, actualisé et enrichi de nouvelles fonctionnalités. Ce Répertoire constitue un référentiel pour les professionnels des ressources humaines des collectivités territoriales ainsi que pour tous les agents qui sont dans une démarche de mobilité. Il contient 250 fiches métiers et fonctions, 43 fiches prospectives métiers ainsi que 42 fiches santé et sécurité au travail. Par ailleurs, il permet, à partir d'une

application dédiée, d'identifier les proximités courtes ou envisageables entre métiers à partir d'une analyse croisée des activités et compétences associées, au service de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents et d'établir des liens entre les métiers et les facteurs de risques professionnels. Enfin, la rubrique dédiée aux facteurs d'évolution est enrichie de plusieurs catégories liées aux grandes mutations : technologiques, sociétales, organisationnelles, en plus des facteurs juridiques et institutionnels.

CARRIÈRE

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 22281 du 6 août 2019 relative aux fonctionnaires sans affectation***JO Assemblée Nationale, 15 octobre 2019.- p. 8721*

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique modernise le dispositif de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE). Ce nouveau dispositif tend principalement à faciliter et favoriser le retour à l'emploi des FMPE. Il prévoit notamment le renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération en le portant de 5 à 10 % par an et en supprimant le principe d'une rémunération plancher de 50 %. À l'expiration de cette période de prise en charge financière, soit dix ans, le FMPE pourra désormais être licencié ou admis à la retraite. Des dispositions particulières d'entrée en vigueur ouvrent également la possibilité de licencier ou de mettre à la retraite d'office les FMPE déjà pris en charge depuis plus de dix ans dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi précitée. Pour les autres agents, la durée de

prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de ladite loi sera prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. Ces nouvelles modalités s'accompagnent d'un renforcement du dispositif d'accompagnement de ces agents dès leur prise en charge par le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ces agents momentanément privés d'emploi bénéficient désormais d'un projet personnalisé destiné à favoriser leur retour à l'emploi et peuvent, le cas échéant, être reclassés dans les autres versants de la fonction publique. Selon les derniers chiffres disponibles, il existe 443 FMPE dont 410 sont pris en charge par les centres de gestion (150 de catégorie A, 93 de catégorie B, 167 de catégorie C) et 33 sont gérés par le CNFPT (catégorie A+).

TEXTE

Circulaire n° 2019-12 du 1^{er} novembre 2019 relative au règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 issu du décret n° 2019-797*Site internet de l'UNEDIC, consulté le 15 novembre 2019*

Cette circulaire comprend 15 fiches techniques à jour des dispositions issues du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Ces nouvelles dispositions modifient notamment la durée minimale d'affiliation pour bénéficier d'une ouverture ou d'un rechargement de droits. Elles instaurent également un dispositif de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et fixent certaines modalités de mise en

œuvre de l'ouverture du régime d'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel et aux travailleurs indépendants. Les nouvelles règles issues du décret du 26 juillet précité entrant en vigueur au 1^{er} avril 2020. Modification du calcul du salaire journalier de référence et de la durée d'indemnisation notamment, feront l'objet d'une nouvelle circulaire qui sera publiée à la même date.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique : annexe au projet de loi de finances pour 2020***Ministère de l'action et des comptes publics, 2019.- 206 p.*

Ce rapport présente la situation financière en 2018 des six régimes de retraite couvrant l'ensemble des agents publics, leur insertion dans le système de retraite et les montants que représentent

ces régimes en termes d'engagements de retraite de l'État. Un panorama des 42 situations professionnelles distinctes en termes d'affiliation aux régimes de retraite est présenté.

JURISPRUDENCE

Le maintien en activité peut être accordé au-delà de la limite d'âge sous réserve notamment de l'aptitude physique de l'intéressé*Conseil d'État, 20 septembre 2019, M. B., req. n° 423639*

Le maintien en activité peut être accordé au-delà de la limite d'âge sous réserve notamment de l'aptitude physique de l'intéressé. Le placement en congé de longue maladie ou de longue durée peut justifier l'abrogation ou le retrait par l'autorité compétente de la décision de maintien en activité, au motif que la condition d'aptitude

n'est plus satisfaite. En revanche, en l'absence de retrait ou d'abrogation de cette décision, le seul placement de l'agent en CLM ou en CLD ne peut justifier le refus de prendre en compte la prolongation d'activité correspondante au titre de la constitution et de la liquidation du droit à pension.

Liquidation anticipée de pension et prise en compte d'un emploi classé en catégorie active occupé en position de détachement*Conseil d'État, 30 septembre 2019, M^{me} B., req. n° 414329*

La liquidation anticipée de la pension est possible en cas d'accomplissement de services dans des emplois classés dans la catégorie active. Ces avantages en matière de droits à la retraite, attachés au classement d'un emploi en catégorie

active, sont susceptibles d'être accordés au fonctionnaire qui occupe cet emploi en position de détachement lorsqu'il aurait vocation à assumer des fonctions de même nature dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Décision par laquelle l'administration, rejetant une demande d'allocation, prive illégalement le demandeur d'une allocation à laquelle il avait droit*Conseil d'État, 8 juillet 2019, Mme B., req. n° 415009*

La décision par laquelle l'administration, rejetant une demande d'allocation, prive illégalement le demandeur d'une allocation à laquelle il avait droit est de nature à engager sa responsabilité,

ou celle de l'administration pour le compte de laquelle l'allocation est versée, si elle lui a directement causé un préjudice. Le préjudice matériel résultant du seul défaut de versement de

l'allocation ne peut être invoqué dans un contentieux indemnitaire. En revanche, l'intéressé peut demander réparation du préjudice matériel distinct pouvant en résulter, tel que le

préjudice résultant du retard dans la perception de l'allocation ou, le cas échéant, des troubles dans ses conditions d'existence.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

L'admission à la retraite rétroactive ? Non, sauf exceptions

La Lettre du cadre territorial, n° 531, octobre 2019, pp. 46-48

L'auteur commente un arrêt du Conseil d'État du 6 mai 2019, req. n° 418482 relatif aux exceptions au principe d'illégalité d'une décision d'admission à la retraite. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État a jugé que la rétroactivité de l'acte n'était pas nécessaire pour placer l'intéressée dans une situation régulière, dans la mesure où cette

dernière pouvait être maintenue en congé de maladie pour maladie professionnelle. En revanche, la rétroactivité de la décision d'admission à la retraite peut être envisagée dès lors qu'elle vise à régulariser la situation de l'agent, en le plaçant dans une situation régulière.

REVUE DE PRESSE

La réforme de l'assurance chômage : nouvelles règles d'indemnisation issues des décrets de juillet 2019

Liaisons sociales Quotidien, n° 209, 18 novembre 2019.- 5 p.

Initiée par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, la réforme de l'assurance chômage repose, au niveau réglementaire, sur deux décrets, le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et le décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi. Le premier texte reprend en annexe le règlement

général d'assurance chômage en conservant sa structure, mais en modifiant plusieurs règles d'indemnisation : conditions d'affiliation durcies, dégressivité pour les hauts revenus, calcul du salaire journalier de référence. Le second décret détaille la mise en œuvre de l'indemnisation, très encadrée, des démissionnaires et des travailleurs indépendants. Les nouvelles règles d'indemnisation issues de ces deux décrets sont ici détaillées.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Baromètre *La gazette* - MNT « Bien être au travail » : des agents fiers de leur mission, mais toujours sous pression

La Gazette.fr, 30 octobre 2019.- 6 p.

Cet article présente les principaux résultats de la neuvième édition du baromètre « *Bien être au travail* » réalisé par la Gazette et la Mutuelle nationale territoriale (MNT). Dans l'ensemble, 81 % des agents affichent leur satisfaction à travailler dans la fonction publique territoriale, un résultat en augmentation de 6 points par rapport à l'année précédente. Ils apprécient notamment le fait d'exercer une mission de service public (82 %) et les relations avec leur équipe (77 %). La rémunération apparaît, en revanche, en dernière position, citée par 28 % des sondés, alors même qu'elle continue à être l'élément jugé le plus important de l'épanouissement professionnel. Ce résultat montre que la rémunération joue un rôle plus déterminant que par le passé.

Globalement, malgré l'essor de la progression de la satisfaction des agents, le niveau de bien être reste modéré. En effet, l'augmentation de la pression est ressentie par toutes les catégories, qu'elle vienne de la hiérarchie, des élus ou des usagers. Cette croissance de la pression a un impact négatif sur le sens donné au travail. À l'opposé, selon les sondés, « *la force du collectif* » est toujours très présente et reste un facteur d'équilibre, notamment dans l'aide à la réalisation des tâches ainsi qu'en matière de reconnaissance. Malgré ces constats, à peine plus de la moitié des répondants déclarent que leur collectivité propose des actions en matière de prévention et de bien être au travail.

5

REVUE DE PRESSE

Santé et mieux-être au travail : cinq collectivités récompensées pour leurs démarches innovantes*Maire-Info, 15 novembre 2019.- 2 p.*

Cet article présente la 7^e édition des Prix santé et mieux-être au travail de la fonction publique territoriale, organisée par la Mutuelle nationale territoriale (MNT) avec le soutien de SMACL Assurances. Six collectivités locales ont été récompensées pour leur action matière de prévention et de santé au travail des agents territoriaux : la ville de Guéret (action en faveur de la prévention des risques des métiers d'entretien des locaux), la communauté de communes les Vals du Dauphin (construction d'un territoire

global durable), le conseil départemental de Seine-Saint-Denis (action de promotion de l'activité physique comme vecteur de santé et de réussite professionnelle), la ville de Toulon (action en faveur de la mobilité des agents à travers un processus d'intermédiation), la communauté de communes de l'Île d'Oléron (action en faveur de la réduction de la pollution et des risques routiers sur son territoire) et le centre de gestion de la Haute-Garonne (action visant à préserver l'employabilité et la santé des agents).

DISCIPLINE

JURISPRUDENCE

Le non-respect du délai de quinze jours prévu entre la convocation du fonctionnaire devant le conseil de discipline et la date de tenue de la séance a pour effet de rendre la procédure irrégulière*Conseil d'État, 24 juillet 2019, M^{me} B., req. n° 416818*

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le délai de quinze jours prévu entre la convocation du fonctionnaire devant le conseil de discipline et la date de tenue de la séance constitue pour l'agent concerné une garantie visant à lui permettre de préparer utilement sa défense. Par

suite, la méconnaissance de ce délai a pour effet de vicier la consultation du conseil de discipline, sauf s'il est établi que l'agent a été informé de la date de la réunion du conseil au moins quinze jours à l'avance par d'autres voies.

DROITS ET OBLIGATIONS

JURISPRUDENCE

La protection fonctionnelle due par l'administration à son agent victime de diffamations par voie de presse*Conseil d'État, 24 juillet 2019, Ministre de l'économie et des finances et ministre de l'action et des comptes publics, req. n° 430253*

La protection fonctionnelle due par l'administration à son agent victime de diffamations par voie de presse peut le cas échéant, parmi d'autres modalités, prendre la forme de l'exercice d'un droit de réponse adressé par l'administration au média en cause ou par l'agent diffamé lui-même

dûment autorisé à cette fin par son administration. Il appartient à l'administration d'apprécier si, compte tenu du contexte, l'exercice d'un tel droit de réponse est la modalité appropriée pour assurer la protection qu'elle doit à son agent.

Congé bénéficiant aux représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail*Conseil d'État, 21 juin 2019, Syndicat autonome de la fonction publique territoriale de la Réunion, req. n° 431713*

Concernant le congé bénéficiant aux représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, l'agent a seul le choix de l'organisme de formation, dès lors que cet organisme figure parmi ceux prévus par la réglementation. Son employeur est tenu

de prendre en charge le coût entier de cette formation jusqu'à un montant plafond. Il ne peut s'opposer à une demande régulièrement formulée que pour un motif tiré des nécessités du service, à l'exclusion de tout autre motif. Par suite, l'employeur ne peut notamment ni refuser la prise en

charge d'une formation au seul motif de l'existence d'autres formations moins coûteuses, ni prétendre limiter sa prise en charge financière à un montant inférieur au montant plafond,

décisions qui porteraient une atteinte grave et manifestement illégale au libre choix d'une formation syndicale et, par suite, à la liberté syndicale.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

L'octroi de la protection fonctionnelle peut-il être conditionné à la réussite d'une action en justice ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 5, mai 2019.- pp. 384-389

Sont publiées les conclusions de M. Alexis Pernot, rapporteur public sous les jugements du tribunal administratif de Besançon du 13 juin 2019, req. n° 1802084 et 1802085, publiés en extrait. Le rapporteur public observe qu'« une collectivité ne

peut refuser d'accorder la protection statutaire à un de ses agents afin d'exercer une action en justice, au motif que celle-ci n'aurait aucune chance d'aboutir, motif qui n'est pas d'intérêt général ».

La procédure interne de recueil des alertes dans les administrations

Actualité juridique – droit administratif, n° 37, 4 novembre 2019.- pp. 2168-2175

Suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1691, dite « Sapin 2 », relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection globale « leur offrant des garanties uniformes quel que soit le secteur de l'alerte ». Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 fixe le cadre général de la procédure interne de recueil des signalements émis par ces lanceurs d'alerte mais préserve une large liberté aux autorités publiques concernées dans la mise en œuvre, ce qui aboutit à des pratiques différenciées. Ces pratiques hétérogènes peuvent alors générer une

différence de protection pour les lanceurs d'alerte en fonction de leur administration d'origine. La circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics vient harmoniser certains aspects procéduraux et permet de « déceler les contours d'un véritable statut du lanceur d'alerte au sein de la fonction publique ». Par ailleurs, la directive européenne du 16 avril 2019 sur la protection des lanceurs d'alerte dénonçant les infractions au droit de l'Union devrait également impacter ces procédures.

DURÉE DU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

La durée légale de travail est globalement respectée dans la fonction publique

Acteurs publics.fr, 5 novembre 2019.- 4 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) indique, dans l'édition 2019 de son projet de rapport annuel sur l'état de la fonction publique, que la durée annuelle effective du travail des agents publics (hors enseignants) à temps complet était de 1 640 heures en 2018, donc « inférieure au secteur privé (1 708 heures) et supérieure à l'équivalent annuel

de la durée légale (1 607 heures) ». Dans la fonction publique territoriale, la durée annuelle du travail s'établit à 1 596 heures par an, soit une « durée habituelle hebdomadaire de travail » de 38,4 heures. Par ailleurs, le nombre de congés pris est plus élevé dans la fonction publique (37 jours) que dans le secteur privé (27 jours).

Les 1607 heures « ne sont plus un problème pour nombre de collectivités »

La Gazette.fr, 7 novembre 2019.- 3 p.

Cet article analyse les principaux résultats d'un sondage effectué par le Syndicat des directeurs généraux des services des collectivités (SNDGCT) et présenté lors de leur congrès annuel, à Arras, en novembre 2019. Selon ce sondage, « l'application

des 1607 heures ne pose plus question dans nombre de collectivités ». En effet, quasiment 50 % des collectivités répondantes sont aujourd'hui strictement aux 1607 heures annuelles travaillées. Cependant, dans 32,2 % des

collectivités, les agents travaillent encore moins de 1590 heures par an. Les participants à un atelier organisé lors du congrès sur le temps de travail, préconisent d'organiser le passage aux 1607 heures sur des temps relativement

raisonnables et de poser, en même temps, les questions liées à l'organisation du travail et à la santé au travail. Les participants suggèrent, enfin, de traiter ce chantier comme la « *composante d'un projet d'administration* ».

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

JURISPRUDENCE

Conséquences de l'absence d'un médecin spécialiste lors de la séance de la commission de réforme

Conseil d'État, 24 juillet 2019, Mme A., req. n° 417902

Lorsque l'avis de la commission de réforme doit être recueilli, dans le cas où il est manifeste eu égard aux éléments dont la commission dispose que la présence d'un médecin spécialiste de la pathologie invoquée est nécessaire

pour éclairer l'examen du cas du fonctionnaire, l'absence d'un tel spécialiste est susceptible de priver l'intéressé d'une garantie et d'entacher ainsi la procédure d'une irrégularité justifiant l'annulation de la décision.

REVUE DE PRESSE

Bénéfice et fin d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service

La Gazette.fr, 19 novembre 2019.- 5 p.

Aurélié Aveline, avocate associée au cabinet Goutal, Alibert et associés, décrypte le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) dans la fonction publique territoriale et analyse plus spécifiquement les droits et obligations du fonctionnaire bénéficiant de ce congé ainsi que les conditions dans lesquelles il y est mis un terme. Elle détaille les règles de maintien de son traitement, de son indemnité de résidence, de ses primes et indemnités et de sa prise en charge des frais et honoraires médicaux. Par ailleurs, sous peine de voir sa rémunération suspendue ou de s'exposer à une sanction disciplinaire, l'agent placé en Citis a une obligation de se soumettre à des contrôles médicaux et de cesser toute activité

rémunérée. Concernant la fin du Citis, le décret précité introduit une nouvelle pratique. La commission de réforme n'étant plus saisie, c'est à l'agent de transmettre à la personne publique un certificat médical final de guérison ou de consolidation. Pour cette raison, le texte invite fortement les employeurs à « *faire régulièrement procéder à une visite médicale ou à une expertise des agents placés en Citis afin de connaître l'évolution de leur état de santé* ». Au terme de son congé, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade. Enfin, le décret aborde les questions d'octroi et de prise en charge du Citis durant les périodes de mobilité du fonctionnaire.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT/CCP)

REVUE DE PRESSE

Séance du CSFPT du 27 novembre 2019

Communiqué de presse du CSFPT, 27 novembre 2019.- 3 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 27 novembre 2019, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. De nombreux textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance, et notamment des projets de texte relatifs au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), aux centres de gestion, à l'apprentissage, le CSFPT poursuivant ainsi l'examen des projets de décrets pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le premier

texte examiné est un projet de décret modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT, (pour le Collège employeur, avis favorable unanime et pour le Collège des organisations syndicales, 15 avis défavorables et 5 abstentions). Le deuxième texte est un projet de décret modifiant le décret n° 91-298

du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT (pour le Collège employeur, 5 avis favorables et 6 abstentions et pour le Collège des organisations syndicales, 15 avis défavorables et 5 abstentions). Le troisième texte présenté concerne un projet de décret modifiant le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale. Ce texte a reçu un avis exprimé de la part des membres du CSFPT (avis favorable unanime pour le Collège employeur et pour le Collège des organisations syndicales, 10 avis favorables et 10 abstentions). Le texte suivant est un projet de décret fixant les modalités de participation du CNFPT à la prise en charge des frais de formation

des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT (avis favorable unanime pour le Collège employeur et pour le Collège des organisations syndicales, 5 avis favorables et 14 avis défavorables). Le dernier texte est un projet de décret portant diverses modifications des dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale. Ce texte a reçu un avis défavorable unanime de la part des membres du CSFPT. Enfin, M. Philippe Laurent a remercié M. Jean-Paul Delevoye pour sa venue et a rappelé l'attachement des représentants des agents et des employeurs publics territoriaux aux spécificités de la fonction publique territoriale, notamment en matière de retraite, et le souhait d'être associés au plus près à l'élaboration des réformes envisagées.

ORGANISMES DE GESTION ET DE FORMATION DE LA FPT (CDG/CNFPT)

REVUE DE PRESSE

CNFPT et centres de gestion signent une convention pour renforcer leur coopération

Banque des territoires-Localtis, 20 novembre 2019.- 2 p.

À l'occasion du Congrès des maires du 20 novembre 2019, la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ont signé un accord-cadre, pour formaliser et renforcer le partenariat entre les deux institutions sur les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre CNFPT et CDG ont été identifiées. Cet accord-cadre porte sur les axes de collaboration suivants

: organisation et préparation des concours à la fonction publique territoriale, collaboration pour le déploiement du site d'emploi public territorial, organisation de l'apprentissage, appui aux collectivités et aux agents en matière de reclassement, rapprochement entre les centres de gestion et le CNFPT sur le terrain et promotion des collectivités territoriales et de la fonction publique territoriale.

POSITIONS

TEXTE

Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'État détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers

(NOR : CPAF1925983D) JO, n° 266, 16 novembre 2019, texte n° 22.- 2 p.

Ce décret fixe le taux de la contribution employeur due au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État ou remboursée à l'employeur de l'État d'origine par les employeurs territoriaux et hospitaliers accueillant des fonctionnaires de l'État en détachement ou mis à disposition. Ce taux est fixé à hauteur du taux de la contribution pour pension dont sont redevables, à la

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant. Ce texte est pris en application de l'article 66 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Question écrite n° 21758 du 23 juillet 2019 relative au congé fractionné de longue maladie pour les fonctionnaires*JO Assemblée Nationale, 23 octobre 2019.- p. 9381*

M^{me} Fiona Lazaar appelle l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, sur le congé fractionné de longue maladie pour les fonctionnaires. Elle souhaite avoir accès à un état des lieux de l'utilisation de ce congé longue maladie dans la fonction publique et les pistes d'action envisagées par le gouvernement pour mieux permettre le maintien effectif dans l'activité des fonctionnaires en situation de handicap. La réponse ministérielle rappelle, dans un premier temps, la réglementation applicable au congé de longue maladie dans la fonction publique puis précise les dispositifs existant dans le cadre d'une reprise d'activité professionnelle, au terme de la période de disponibilité d'office ou d'un congé pour raison de santé, d'un fonctionnaire invalide, ou dont l'état de santé nécessite une prise en charge adaptée. Ces dispositifs permettent le retour et le maintien dans l'emploi du fonctionnaire invalide apte physiquement à l'exercice de ses fonctions : aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions, télétravail, temps partiel pour raison thérapeutique. Par ailleurs, il est rappelé qu'a été instaurée une période de préparation au reclassement d'une durée d'un an maximum offrant aux fonctionnaires concernés des possibilités de formation,

de qualification et de réorientation visant à favoriser la démarche de reclassement. Concernant la présentation d'un état des lieux de l'utilisation du congé de longue maladie, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique affiche les statistiques disponibles en matière de congés maladie (cf. thème 8 – Temps et conditions de travail). Enfin, le gouvernement envisage, en concertation avec les organisations représentatives des personnels et des employeurs publics, une révision du régime juridique des différents dispositifs de prise en charge des agents au regard de leur état de santé. À cet effet, l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique habilite le gouvernement à prendre par ordonnances toutes mesures législatives visant à étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi des agents publics. Afin de déterminer les mesures qui pourraient être prises dans l'ordonnance dont le délai d'habilitation est de 12 mois, une large concertation est ouverte dans le cadre de l'agenda social 2019 de la fonction publique tant auprès des organisations représentatives des personnels que des représentants des employeurs.

Question écrite n° 21762 du 23 juillet 2019 relative à la reconduction, pour une même affection, d'un temps partiel thérapeutique*JO Assemblée Nationale, 15 octobre 2019.- p. 9381*

Les dispositions relatives au travail à temps partiel thérapeutique des différents statuts de la fonction publique prévoient, actuellement, que les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique dans la limite d'un an pour une même affection. L'ensemble de ces dispositions est toutefois appelé à être réexaminé dans le prolongement de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui habilite le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant notamment à « étendre les possibilités

de recours au temps partiel thérapeutique (...) par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ». À ce titre, il est prévu d'intégrer la problématique du plafonnement des droits à temps partiel thérapeutique à un an par affection aux réflexions qui seront menées dans le cadre de la préparation de ces ordonnances. Ces réflexions auront lieu dans une optique de préservation de la santé des agents publics, de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi au travers de dispositifs alternatifs à l'arrêt de travail.

Question écrite n° 15678 du 1^{er} janvier 2019 relative à la condition de la mise en disponibilité des artistes en CDD employés par les collectivités territoriales*JO Assemblée Nationale, 3 septembre 2019.- p. 7865*

M. Michel Lauzzana interroge M. le ministre de la Culture sur la mise en disponibilité pour un

agent à vocation artistique, sous contrat à durée déterminée dans les collectivités territoriales.

Le ministre de la Culture précise que les artistes employés par les collectivités territoriales ne sont pas dans une situation dérogatoire par rapport aux règles de la fonction publique territoriale. Ainsi, seul un fonctionnaire titulaire peut être placé en disponibilité et le bénéfice d'un congé pour convenance personnelle est réservé aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée permet toutefois à l'agent de bénéficier de différents types de congés. Ainsi, l'article 42 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale permet, dans ce cadre, aux agents contractuels occupant un emploi permanent de bénéficier d'un congé de

formation professionnelle dont la durée totale ne peut excéder trois années. Ce congé est demandé à l'initiative des agents et leur offre la possibilité de parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels tout en continuant à percevoir une rémunération. L'article 43 du décret n° 2007-1845 précité précise les conditions pour en bénéficier. Par ailleurs, la collectivité territoriale de rattachement peut également accorder à ces agents une autorisation de travail à temps partiel pour raisons personnelles, lorsque les nécessités de service le permettent. Telles sont les mesures pouvant être envisagées pour répondre à la situation particulière des agents artistes employés par les collectivités territoriales sous contrat à durée déterminée.

RÉMUNÉRATION • INDEMNISATION • AVANTAGE EN NATURE

Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

TEXTE

(NOR : COTB1920182D) JO, n° 278, 30 novembre 2019, texte n° 61.- 2 p.

Ce décret assouplit les conditions de mise en œuvre, par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public, de la prime

d'intéressement à la performance collective des services pour les fonctionnaires et les agents contractuels.

Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

(NOR : COTB1920183D) JO, n° 278, 30 novembre 2019, texte n° 62.- 2 p.

Ce décret relève de 300 euros à 600 euros le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services qui peut être

allouée aux agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Question écrite n° 10990 du 20 juin 2019 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 3 octobre 2019.- p. 4995

M. Daniel Gremillet interroge M. le ministre de l'Action et des comptes publics sur le calendrier de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). La réponse ministérielle précise que lors de l'examen au Parlement de la loi de transformation de la fonction publique, un texte portant modification du 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 a été présenté devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 10 juillet 2019. Sans remettre en cause le dispositif actuel pour les cadres d'emplois passés au RIFSEEP, ce texte prévoit la définition pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, d'une nouvelle homologation basée sur des corps de la fonction publique d'État (FPE) d'ores et déjà passés au RIFSEEP. Cette nouvelle homologation, exclusivement dédiée au déploiement du RIFSEEP, permettra aux cadres d'emplois concernés de conserver leur corps équivalent historique

pour les autres primes et indemnités afin de garantir le maintien de certains avantages indemnitaires servis tels, notamment, ceux liés à des cycles de travail particuliers : travail le dimanche, travail de nuit, horaires décalés, astreintes, permanences. Lorsque l'un de ces cadres d'emplois pourra bénéficier du RIFSEEP sur le fondement

du corps équivalent historique, l'assemblée délibérante pourra adapter, à la hausse, les plafonds applicables. L'assemblée délibérante aura ainsi le choix entre le maintien du régime indemnitaire basé sur le nouveau corps homologue ou sa revalorisation en fonction des plafonds applicables au corps homologue historique.

JURISPRUDENCE

Maintien du traitement indiciaire pour un fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical

Conseil d'État, 4 juin 2019, req. n° 426404

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le traitement indiciaire attaché à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé, ainsi que l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à cet emploi, à l'exception des indemnités liées à l'exercice

effectif des fonctions. Cette règle s'applique également dans l'hypothèse où l'emploi précédent était un emploi fonctionnel occupé par la voie du détachement, la circonstance que l'agent ait été réintégré dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine à la date de la décharge de service étant sans incidence à cet égard.

Réintroduction du jour de carence dans la fonction publique

Conseil d'État, 24 octobre 2019, req. n° 420036

Le Conseil d'État a rejeté une requête demandant l'annulation de la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires. Cette

circulaire commente l'application de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, qui a réintroduit un jour de carence dans la fonction publique.

L'indemnité compensatrice de la CSG sera réévaluée en 2020 pour les agents publics

Acteurs publics.fr, 3 novembre 2019.- 1 p.

Cet article présente le projet de décret relatif à la réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de la fonction publique, examiné lors de l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 14 novembre 2019.

Cette réévaluation ne s'appliquera qu'en cas de progression de la rémunération, à l'ensemble des bénéficiaires de l'indemnité compensatrice « en position d'activité au 1^{er} janvier 2020 et rémunérés en 2018 et 2019 », et ce « pour les fonctionnaires comme pour les contractuels ».

Rapport d'étude : la rémunération et les politiques salariales dans les collectivités territoriales, par les élèves administrateurs de la promotion Gaston Monnerville

Paris : CNFPT, 2019.- 107 p.

Selon les élèves administrateurs de l'Institut national des études territoriales (INET) ayant réalisé cette étude, « le public n'opère que progressivement son évolution vers des politiques salariales fondées sur la compétence ». Les auteurs de cette étude mettent cependant en avant la volonté des collectivités territoriales de « s'emparer de la rémunération comme un levier de stratégie de ressources humaines à part entière et [de] l'intégrer dans une politique cohérente avec tous les autres

éléments affectant le niveau de vie des agents ». Cette évolution s'est faite en partie sous l'influence de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) et de l'action des organisations syndicales. Cette étude vise à mettre en évidence la réalité des politiques salariales des grandes collectivités. Elle décrit le cadre théorique et réglementaire dans lequel évolue la rémunération

REVUE DE PRESSE

ainsi que la façon dont le principe d'équité est mis en place au sein des collectivités. Par ailleurs, un chapitre est consacré à la rémunération

de la performance et un autre à l'utilisation de la rémunération comme vecteur d'attractivité et de fidélisation des agents.

REVUE DE PRESSE

Les mesures salariales pour 2020 ne convainquent pas

La Gazette.fr, 6 novembre 2019.- 2 p.

Lors de la réunion de suivi du rendez-vous salarial du 2 juillet 2019, le 5 novembre dernier, le secrétaire d'État chargé de la fonction publique a fait un point d'avancement sur les mesures annoncées : reconduction de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa), revalorisation du remboursement des frais de repas pour les agents publics en formation ou en mission, avec un barème fixé à 17,50 euros, réévaluation de l'indemnité compensatrice relative à la hausse de la contribution sociale généralisée, poursuite de l'application du protocole sur les parcours

professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), revalorisation indemnitaire de la filière sociale qui bénéficiera aux assistants socio-éducatifs et aux conseillers territoriaux socio-éducatifs pour le versant territorial, exonération de cotisations, de contributions sociales et défisicalisation de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les agents publics ayant un projet personnel. Selon les syndicats, cette rencontre n'a pas été à la hauteur des attentes en matière de rémunération des agents publics.

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations : édition 2019 : annexe au projet de loi de finances pour 2020

Ministère de l'action et des comptes publics, 2019, - 194 p.

Ce rapport, annexé au projet de loi de finance pour l'année 2020, est un extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2019, dans sa partie statistique. Le titre 2 « *Faits et chiffres* » offre un panorama chiffré

sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de temps et de conditions de travail et de politique sociale.

REVUE DE PRESSE

Les 7 piliers de la performance en collectivité : les objectifs

La Lettre du cadre territorial, n° 531, octobre 2019.- pp. 36-39

Le management ne peut se passer d'objectifs qui apportent du sens et de la motivation. En effet, une bonne gestion des objectifs est source de performance car ces derniers donnent du sens

à l'action collective et individuelle. Cet article présente une méthodologie qui propose de s'éloigner du management par objectif pour s'en servir au mieux.

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2019

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 681 p.

Ce rapport regroupe les données statistiques et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Le dossier thématique est consacré aux agents contractuels. Les effectifs, leurs trajectoires professionnelles ainsi que leurs rémunérations sont explicités. Le titre 1, « *Politiques et pratiques des ressources humaines* » présente les actions conduites et les réformes initiées en matière de politique des ressources humaines dans la fonction publique

et contient notamment une large présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le titre 2, « *Faits et chiffres* » offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi, de recrutements et de parcours professionnels, de retraite, de formation, de rémunération, de conditions de travail et de politique sociale. ■

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organisateur
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



TEXTE

Circulaire du 5 novembre 2019 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « Cesu - garde d'enfant 0-6 ans »

(NOR : CPAF129720C) *Circulaires.legifrance.gouv.fr*, 2019.- 9 p.

La présente circulaire a pour objet de préciser l'objet, les conditions d'obtention et d'utilisation ainsi que les modalités de la mise en œuvre par l'État d'une prestation d'action sociale au profit de ses agents, relative à la garde de leurs enfants de moins de 6 ans, «*le chèque emploi-service*

universel - garde d'enfant de moins de six». Cette circulaire introduit notamment une troisième tranche d'aide à 200 euros au bénéfice des agents vivant maritalement ou en concubinage ainsi que de nouveaux barèmes de revenus conditionnant le droit à la prestation.

Instruction n°6126/SG du 19 novembre 2019 relative à l'application à l'Ile-de-France de la circulaire du 12 juin 2019 relative à l'organisation territoriale de l'État

(NOR : MTRT1930630J) *Circulaire.legifrance.gouv.fr*, 21 novembre 2019.- 3 p.

Cette instruction précise l'application à l'Ile-de-France de la circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 relative à l'organisation territoriale de l'État. Elle détaille une série d'adaptations spécifiques aux actions prévues par cette circulaire telles l'organisation des services de la préfecture en région en trois pôles fonctionnels (cabinet, politiques publiques et moyens), chacun sous la direction d'un préfet ainsi que la création d'une direction régionale et interdépartementale de l'insertion et de l'emploi. Cette instruction contient en annexes :

Annexe 1 : Modèle de convention entre un service de santé au travail et un médecin exerçant en secteur ambulatoire pour la mise en œuvre de l'expérimentation, comprenant le modèle d'attestation de suivi fixé par l'arrêté du 24 avril 2019;
Annexe 2 : Modèle de document à remettre à l'apprenti par son employeur, l'informant des conditions de déroulement de la visite d'information et de prévention dans le cadre de l'expérimentation,
Annexe 3 : Tableau de suivi du dispositif.

Avis n° 2306 fait au nom de la Commission des lois constitutionnelles, de législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi (n° 2272) de finances pour 2020 par M^{me} Émilie Chalas : Tome II, Gestion des finances publiques et des ressources humaines

Document de l'Assemblée nationale, n° 2306, 10 octobre 2019.- 69 p.

Le rapport pour avis de la Commission des lois sur le volet «*fonction publique*» du budget 2020 propose 11 mesures visant à accroître la diversité dans l'accès à la fonction publique, notamment au sein des Classes préparatoires intégrées (CPI). Selon la Commission des lois, les CPI, dix ans après leur mise en place, affichent un bilan relativement positif, fournissant «*un cadre de*

préparation privilégié en faveur» des candidats aux concours administratifs. Elle juge cependant nécessaire d'explorer «*plusieurs pistes d'amélioration*» afin de renforcer leur efficacité «*dans un contexte plus large de lutte résolue contre la pluralité de discriminations susceptibles d'entraver l'accès à la fonction publique*».

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Rapport n° 2301 du 10 octobre 2019 fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire sur le projet de loi de finances pour 2020 (n° 2272) : annexe n° 26 : fonction publique : gestion des finances publiques et des ressources humaines

Assemblée Nationale, n° 2301, 10 octobre 2019.- 45 p.

Dans ce rapport annexé au projet de loi de finances pour l'année 2020, les rapporteurs spéciaux de la Commission des Finances de l'Assemblée nationale, estiment notamment que la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) « *peine à endosser pleinement son nouveau statut de directrice générale des ressources humaines de l'État* ». Ils formulent des propositions afin « *de parvenir à une gestion plus optimale de ces ressources humaines* ». Ils préconisent ainsi, « face à la complexité du paysage indemnitaires, qu'une politique plus ambitieuse de rationalisation

soit poursuivie au niveau interministériel, afin de faciliter à l'avenir le pilotage unifié des ressources humaines ». Les auteurs de ce rapport recommandent également la publication d'un document budgétaire unique qui retracerait l'évolution détaillée de la masse salariale de l'État et de ses opérateurs. Enfin, ils conseillent de développer une « *politique de recrutement unifiée* » qui implique de « *créer une marque employeur pour rendre la fonction publique plus attractive* » ainsi que le développement de la formation des managers publics.

REVUE DE PRESSE

Accord « égalité professionnelle » : une mesure sur le temps partiel ne concernera pas les territoriaux

Banque des territoires-Localtis, 6 novembre 2019.- 2 p.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoyait l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental pour les agents à temps partiel des trois fonctions publiques. Finalement, seuls certains agents de la fonction publique de l'État

en bénéficieront, dans le cadre d'une expérimentation. Cette expérimentation permettrait aux agents de l'État concernés qui le souhaitent de cumuler leurs jours non travaillés, à l'issue de leur congé de parentalité : maternité, paternité, adoption. Le cumul de ces jours pourrait s'effectuer sur une période maximale de deux mois.

Action Publique 2022 : 4^e Comité interministériel de la transformation publique

Le portail de la transformation de l'action publique, consulté le 20 novembre 2019

Le 4^e Comité interministériel de la transformation publique rend compte de trois engagements prioritaires du gouvernement en matière d'organisation administrative, largement issus des contributions du Grand débat national : une organisation administrative plus simple, des administrations plus proches et plus accessibles et une administration plus efficace, capable de tirer le meilleur parti des outils numériques au service des usagers, des agents publics et des politiques

publiques menées. Ces objectifs vont se traduire par la suppression de 90 commissions consultatives sur 394, la suppression ou le regroupement de 80 autres structures, la simplification des organigrammes administratifs, un plan de 40 déconcentrations de services publics d'ici à 2022, soit 6 000 agents, situés à Paris ou dans les grandes métropoles, et, enfin, la création dès janvier 2020 de 460 maisons de services au public.

AGENCE NATIONALE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES

TEXTE

Décret n° 2019-1190 du 18 novembre 2019 relatif à l'Agence nationale de la cohésion des territoires

(NOR : TERV1926860D)JO, n° 268, 18 novembre 2019, texte n° 24.- 9 p.

Ce décret statutaire relatif à l'Agence nationale de la cohésion des territoires détaille les missions de l'Agence, établissement public créé par la loi n° 2019-753 du 22 juillet 2019 portant création d'une Agence nationale de la cohésion des

territoires, ainsi que son mode de gouvernance. Cette structure a pour objectif de lutter contre les fractures territoriales grâce à une meilleure intervention de l'État sur les territoires.

DISCRIMINATION

TEXTE

Décision-cadre n° 2019-205 relative aux discriminations dans l'emploi fondées sur l'apparence physique*Décision-cadre du Défenseur des droits n° 2019-205, 2 octobre 2019.- 41 p.*

Le Défenseur des droits adopte cette décision-cadre accompagnée de cinq annexes relatives à l'obésité et à la grossophobie, aux tenues vestimentaires, aux coiffures, aux barbes, aux tatouages et piercings. Celle-ci énonce les règles applicables concernant l'interdiction de prendre en compte l'apparence physique lors

du recrutement et lors de la relation d'emploi, l'interdiction et la sanction du harcèlement discriminatoire fondé sur l'apparence physique ainsi que les restrictions qui peuvent être permises en matière d'exigences vestimentaires et de présentation et la nature des sanctions éventuelles en cas de non-respect.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : Édition 2018*Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 463 p.*

Cette cinquième édition du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique présente l'actualité de la politique d'égalité en 2018, des retours d'expérience, ainsi que, comme tous les ans, de nombreuses données statistiques sexuées. Celles-ci portent sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et

l'action sociale, notamment, et offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Ce rapport au Parlement dresse également un bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées aux emplois de direction et constitue un outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique.

FINANCES PUBLIQUES • FINANCES LOCALES

TEXTE

Arrêté du 16 octobre 2019 relatif au compte financier unique pour les collectivités territoriales et les groupements admis à l'expérimentation de ce compte et votant leur budget par nature*(NOR : TERB1926973A) JO, n° 271, 22 novembre 2019, texte n° 46.- 2 p.*

Le présent texte fixe la structure et le cadre des tableaux composant le compte financier unique (à l'exception de l'annexe des états financiers qui doit être établie, uniquement pour les collectivités qui expérimentent également la certification des comptes, selon les dispositions du tome IV de l'instruction budgétaire et comptable M57 en vigueur) ainsi que la répartition des rôles et responsabilités sur ces états entre l'ordonnateur et le comptable. Pendant l'expérimentation, le compte financier unique se substitue au compte administratif et au compte de gestion par dérogation

aux dispositions régissant ces documents. Le présent arrêté fixe en conséquence la maquette de présentation du compte financier unique par nature expérimenté à compter de l'exercice 2020. Il précise, pour chaque tableau qui constitue le compte financier unique, si les données afférentes relèvent de la responsabilité de l'ordonnateur ou du comptable. Ce texte concerne les collectivités territoriales et groupements autorisés à participer à l'expérimentation du compte financier unique dans les conditions prévues par l'article 242 de la loi de finances pour 2019.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Projet de loi de finances pour 2020, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture*Document de l'Assemblée nationale, n° 348, 19 novembre 2019.- 448 p.*

Il est précisé dans le projet de loi de finances pour 2020 que ne constituent pas une rémunération imposable les indemnités spécifiques de

rupture conventionnelle versées en application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

dans la limite prévue au 6° de l'article 80 *duodécies* du codé général des impôts (art. 2 *ter* modifiant cet article). Avant le 1^{er} septembre 2020, le gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant le financement des contrats

d'apprentissage dans le secteur public local et le coût de leur prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les collectivités territoriales (art. 82).

REVUE DE PRESSE

Séparation ordonnateur/comptable : des signaux faibles convergents et inquiétants

La Lettre du cadre territorial, n° 531, octobre 2019.- pp. 64-65

Le principe de séparation entre l'ordonnateur et le comptable est un principe structurant des finances publiques françaises. Cet article revient

sur différentes expérimentations en cours visant à revenir sur ce principe fondateur.

HANDICAP

REVUE DE PRESSE

Un projet de décret finalise la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Liaisons sociales Quotidien, n° 17934, 7 novembre 2019.- 2 p.

Cet article présente le projet de décret relatif à la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) portée par la loi Avenir professionnel du 5 juin 2018. Entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2020, cette réforme nécessite la publication d'un dernier décret relatif aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

(Ecap). Ce projet de texte a été examiné par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), le 5 novembre 2019. Ce projet de texte prévoit notamment de retarder de quelques mois la déclaration annuelle réalisée en 2021 via la déclaration sociale nominative (DSN).

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

JURISPRUDENCE

Interdiction totale de consommation d'alcool sur le lieu de travail

Conseil d'État, 8 juillet 2019, *Société Punch Powerglide Strasbourg*, req. n° 420434

Lorsqu'un règlement intérieur prévoit pour des raisons de sécurité et de santé des travailleurs l'interdiction totale de consommation d'alcool sur le lieu de travail pour les agents occupant certains postes, l'employeur doit être en mesure d'établir que cette mesure est justifiée par la

nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché. Il en résulte qu'un tel règlement peut légalement fixer la liste des salariés concernés uniquement par référence au type de poste qu'ils occupent et n'a pas à comporter lui-même cette justification.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Alcool «tolérance zéro» : le règlement intérieur peut fixer la liste des postes concernés sans avoir à comporter lui-même de justification

Droit social, n° 10, octobre 2019.- pp. 887-888

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 8 juillet 2019, req. n° 420434, relatif à la consommation d'alcool sur le lieu de travail. L'employeur peut faire figurer, dans le règlement intérieur, une liste des postes pour lesquels toute consommation

d'alcool est interdite. Dans ce cas, s'il n'est pas tenu d'y faire figurer les raisons de son choix, il doit cependant pouvoir se justifier a posteriori, notamment en cas de litige.

REVUE DE PRESSE

Gérer le risque juridique attaché au préjudice d'anxiété

La Semaine juridique-sociale, n° 40, 8 octobre 2019.- pp. 25-28

Le préjudice d'anxiété n'est plus réservé uniquement aux situations d'exposition à l'amiante.

Désormais, toute exposition à une substance nocive ou toxique, présente un risque de

contentieux au regard du préjudice d'anxiété. Les auteurs de cet article rappellent toutefois «que l'employeur qui justifierait avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et

L.4121-2 du code du travail n'a pas méconnu pour autant son obligation de sécurité». De ce fait, l'employeur doit recenser les expositions à risque et les documenter.

REVUE DE PRESSE

L'anxiété des travailleurs exposés à des substances nocives ou toxiques : quel espoir de réparation ?

La Semaine juridique-social, n° 40, 8 octobre 2019.- pp. 16-24

La chambre sociale de la Cour de cassation ouvre une voie de réparation aux salariés exposés à des substances nocives ou toxiques au cours de leur carrière professionnelle. Elle confirme que la responsabilité de l'employeur peut être

engagée sur le fondement de l'obligation de sécurité. Cependant, les auteurs de cet article rappellent que les incertitudes autour du préjudice d'anxiété demeurent nombreuses, qu'il s'agisse de sa naissance ou de sa preuve.

MÉCÉNAT

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 08557 du 24 janvier 2019 relative à la participation des agents publics dans les associations

JO Sénat, 17 octobre 2019.- p. 5291

La réponse ministérielle précise que le gouvernement envisage le mécénat de compétences pour les agents publics, mécénat qui existe déjà pour les salariés du secteur privé. Il s'agit de renforcer notamment les liens naturels entre les pouvoirs publics et les acteurs des territoires. Des travaux débutent avec le ministère de l'Action et des comptes publics afin de prévoir les modalités et les conditions d'évolution de la mise à

disposition d'agents publics déjà possible sous des conditions législatives et réglementaires encadrées. En tout état de cause, le mécénat de compétences reconnu comme du mécénat en nature par le Bulletin officiel des impôts n'est d'ores et déjà possible qu'au profit d'associations d'intérêt général conformément à l'article 238 bis du code général des impôts.

MÉDIATION • CONTENTIEUX

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

L'inaptitude de la jurisprudence «Czabaj» au contentieux de la responsabilité

Droit administratif, n° 10, octobre 2019.- pp. 44-48

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 17 juin 2019, req. n° 413097, lui-même publié en extrait. Dans cette affaire, le Conseil d'État s'est prononcé sur l'application de la jurisprudence «Czabaj» au contentieux indemnitaire de la responsabilité administrative. Il a jugé que la jurisprudence Czabaj n'était pas applicable aux

décisions prises sur les demandes indemnitaires, le principe de sécurité juridique étant assuré par les règles de prescription quadriennale prévues par la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'État, les départements, les communes et les établissements publics.

La transaction est un numéro d'équilibriste

La Lettre de l'employeur territorial, n° 531, octobre 2019.- pp. 50-51

L'auteur commente un arrêt du Conseil d'État du 5 juin 2019, req. n° 412732 relatif à une transaction conclue avec un fonctionnaire hospitalier. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État rappelle

les limites légales de la procédure de transaction que peut établir une administration, notamment le cas de recours pour excès de pouvoir ainsi que les sommes allouées.

REVUE DE PRESSE

Les médiations devant les juridictions administratives aujourd'hui*Actualité juridique – droit administratif, n° 37, 4 novembre 2019.- pp. 2158-2167*

Organisée dans le code de justice administrative par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, la médiation connaît désormais un essor inégal devant les cours administratives d'appel et les tribunaux administratifs. Après un bref rappel des étapes de la mise en place de la médiation, cette

étude dresse un état des lieux de la situation en 2019 devant les juridictions administratives du fond (tribunal administratif et cour administrative d'appel) et devant le Conseil d'État. L'étude souligne, par ailleurs, que malgré un regain d'intérêt pour ce mode alternatif de règlement des différends, des freins à son développement subsistent.

PROXIMITÉ DE L'ACTION PUBLIQUE

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Projet de loi relatif à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, adopté en 1^{re} lecture (procédure accélérée)***Document de l'Assemblée nationale, n°352, 26 novembre 2019.- 92 p.*

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent confier à un organisme public ou privé le paiement d'un certain nombre de dépenses dont les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des agents et des élus locaux. Un décret viendra préciser les autres dépenses pouvant être concernées (art. 16 *bis* A modifiant l'article L. 1611-7 du code général des collectivités territoriales). L'article 20 *bis* relatif à la mise en place d'une conférence de dialogue Etat-collectivités territoriales est supprimé. L'article 29 *bis* A relatif au versement d'indemnités de fonctions aux membres des conseils d'administration des centres de gestion bénéficiant d'une délégation est supprimé. Le dispositif

visant à confier au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) la préparation aux concours et l'organisation de formations des élus locaux et modifiant l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est supprimé (art. 31). À titre expérimental, pour une durée maximale de trois ans, la formation continue et obligatoire des agents publics des collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants intègre une formation à la langue des signes française. L'objectif est de former au moins un agent par commune. Les conditions de mise en œuvre de l'expérimentation sont définies par voie réglementaire (art. 31 *bis* AA).

SÉCURITÉ SOCIALE

TEXTE

Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020*(NOR : SSAS1934384A) JO, n° 280, 3 décembre 2019, texte n° 16.- 1 p.*

Pour l'année 2020, la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est fixée à 3 428 euros et la valeur journalière à 189 euros. Cet arrêté

s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes couvrant à compter du 1^{er} janvier 2020.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, adopté en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale***Document de l'Assemblée nationale, n° 353, 29 novembre 2019.- 195 p.*

Ce projet de loi précise notamment que pour les fonctionnaires territoriaux, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue à l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ne peut être supérieur à un montant défini par

décret (art. 9). Le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Cette disposition sera applicable par décret au plus tard le 30 septembre 2020 (art. 45 *bis* modifiant l'article 60 *sexies* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

TÉLÉTRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Quels sont les salariés concernés par le télétravail ?*DARES Analyses, n° 51, novembre 2019.- 11 p.*

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) présente dans cette étude des données statistiques sur le télétravail. Le télétravail régulier est une pratique encore peu répandue. En 2017, seuls 3 % des salariés le pratiquent au moins un jour par semaine. Les télétravailleurs sont majoritairement des cadres (61 %) et sont relativement plus nombreux dans les métiers de l'informatique et de la télécommunication. Si les femmes télétravaillent presque autant que les hommes, la situation familiale joue sur le recours à ce mode d'organisation du travail. Le télétravail régulier est également plus fréquent en Ile-de-France et, plus généralement, dans les aires urbaines denses, où les temps de trajet domicile-travail sont les plus longs. Dans les établissements de plus de dix salariés du secteur privé non agricole, un

quart des télétravailleurs sont couverts par un accord collectif (accord d'entreprise, de branche), plus d'un cinquième par un accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie, alors que plus de la moitié pratiquent le télétravail en dehors de toute formalisation contractuelle. Si l'on considère la définition récente plus souple du télétravail intégrée dans le code du travail en septembre 2017, il y aurait donc 1,8 million de télétravailleurs en France, soit 7 % des salariés. Concernant le secteur public, le recours au télétravail régulier est le même que dans le secteur privé. Les télétravailleurs du secteur public sont concentrés dans la fonction publique de l'État. Il est en revanche peu développé dans la fonction publique territoriale et hospitalière. Par ailleurs, le télétravail des cadres publics est plus fréquent que dans le secteur privé.

Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ?*Site internet du Ministère du travail, consulté le 12 novembre 2019*

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a apporté son expertise à la publication « *L'économie et la société à l'ère du numérique* » éditée par Insee Références en 2019, qui rend compte des transformations de l'économie et de la société par le numérique. Ce dossier étudie l'impact du télétravail sur les conditions de travail des cadres et plus généralement les relations sociales des télétravailleurs au sein de l'entreprise. La généralisation des technologies de l'information et de la communication a permis le développement

du télétravail, particulièrement chez les cadres. En 2017, 11 % d'entre eux pratiquent le télétravail au moins un jour par semaine, contre 3 % de l'ensemble des salariés. Les télétravailleurs bénéficient d'un cadre de travail plus souple et de temps de trajets réduits. Néanmoins, ils n'en tirent pas une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ayant tendance à pratiquer des horaires plus longs et atypiques. L'existence d'un accord encadrant le télétravail au niveau de l'établissement joue un rôle protecteur de ce point de vue.

TRAVAIL SOCIAL

REVUE DE PRESSE

Grand âge et autonomie : plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge 2020-2024*Paris : Ministère des solidarités et de la santé, 2019.- 136 p.*

Rédigé par Myriam El Khomri et remis à la ministre des solidarités et de la santé, ce rapport sur les métiers du grand âge, en établissement comme à domicile, préfigure un plan de mobilisation nationale pour réduire la crise des vocations dans ce secteur d'activité et préparer le futur projet de loi Grand âge et autonomie. Ce rapport propose de retenir cinq axes prioritaires : assurer de meilleures conditions d'emploi et de rémunération, donner une priorité forte à la réduction de la sinistralité et à l'amélioration de

la qualité de vie au travail, moderniser les formations et changer l'image des métiers, renforcer les innovations pour transformer les organisations et modifier la gouvernance du dispositif. Suite à la publication de ce rapport, une concertation sera ouverte, notamment sur les mesures relevant plus particulièrement des champs de compétences des collectivités territoriales, des régions et des départements ainsi qu'une réflexion sur la tarification de l'aide à domicile.

TEXTE

Arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences

(NOR : MTRD1933364A) JO, n° 276, 28 novembre 2019, texte n° 25.- 5 p.

Le cahier des charges relatif à l'expérimentation prévue au III de l'article 9 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel est fixé conformément à l'annexe 1 du présent arrêté. Il précise notamment, le repérage, l'information et l'accompagne

ment des publics, le périmètre des certifications professionnelles concernées par l'expérimentation et les modalités de son évaluation. Le modèle de fiche descriptive des projets entrant dans le champ d'application de l'expérimentation est présenté en annexe 2 du présent arrêté. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection 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 €



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Décisions de l'année 2018

Ce hors-série annuel de la revue « LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES » présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Réf. : 978211145096 - 29 €



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. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction

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 :

documentation
Française

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

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

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

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