

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La communication des documents administratifs relatifs aux personnels

STATUT AU QUOTIDIEN

La réforme du statut des ATSEM

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Maladie imputable au service : le droit au plein traitement dans l'attente de l'avis de la commission de réforme

● n° 4 - avril 2018



**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 - Lucie Rolland

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2018
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

DOSSIER

- 2 La communication des documents administratifs relatifs aux personnels

STATUT AU QUOTIDIEN

- 18 La réforme du statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 24 Maladie imputable au service : le droit au plein traitement dans l'attente de l'avis de la commission de réforme

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 31 Textes
36 Documents parlementaires
38 Jurisprudence
39 Chronique de jurisprudence
40 Presse et livres

La communication des documents administratifs relatifs aux personnels

Il y a quarante ans, la loi n°78-753 du 17 juillet 1978 entrainé en vigueur, ouvrant ainsi un droit pour tout administré à la communication sur demande des documents administratifs. Concomitamment à l'évolution des politiques publiques, ce droit a profondément muté, aboutissant finalement à l'adoption de la loi « *pour une République numérique* » du 7 octobre 2016 qui oblige l'administration à diffuser spontanément certains documents qu'elle détient.

Le droit d'accès aux documents administratifs a commencé à émerger il y a plusieurs siècles avec la responsabilisation de l'action publique, déduite de l'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qui dispose que « *la société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration* ».

Pourtant, pendant des années, l'administration française a fonctionné conformément au principe de confidentialité. On a toutefois pu percevoir les prémices d'un droit d'accès aux documents administratifs dans la fonction publique, notamment avec l'article 65 de la loi 22 avril 1905 qui a organisé le droit pour tout agent public, faisant l'objet d'une mesure disciplinaire ou de déplacement d'office ou le retardant dans son avancement, d'obtenir préalablement à celle-ci la communication personnelle et confidentielle des documents composant son dossier. Hormis les cas prévus par ce texte,

les agents publics n'avaient pas accès aux documents se rapportant à leur entrée dans l'administration et au déroulement de leur carrière.

Les administrés, quant à eux, bénéficiaient déjà d'un droit d'accès à certaines informations, organisé très partiellement à travers des dispositions spécifiques du code électoral, du code des communes, ou encore du livre des procédures fiscales.

C'est dans les années 1970 qu'un véritable changement de paradigme s'est opéré, avec la loi n°78-753 du 17 juillet 1978 « *portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public* » créant la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) et instaurant un droit d'accès aux documents administratifs. La loi prévoit alors que le droit de toute personne à l'information est garanti

en ce qui concerne la liberté d'accès aux documents administratifs de caractère non nominatif (1).

Véritable innovation de l'État de droit, Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État, n'a pas manqué de souligner que ce texte « a marqué un tournant dans la conception des relations entre les administrations et les citoyens et elle constitue désormais la pierre angulaire de la transparence administrative ».

Puis, progressivement, s'ensuivit l'adoption de plusieurs lois qui ont consacré ce nouveau droit comme garantie fondamentale. C'est ce qu'a affirmé le Conseil d'État dans une décision « Ullman » (2), jugeant que le libre accès aux documents administratifs constitue une garantie fondamentale accordée aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques. Dans cette perspective, le processus engagé avec les lois précédentes s'est poursuivi avec l'affirmation du statut de la CADA, consacrée comme autorité administrative indépendante (3). Puis, en 2013 (4), le législateur a entériné le droit d'accès aux documents administratifs dans le code des relations entre le public et l'administration, au sein duquel ont été transposées notamment les dispositions issues de la loi du 17 juillet 1978.

La dernière avancée majeure dans ce domaine résulte de la loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 « pour une République numérique » qui a réformé le cadre juridique d'accès aux documents administratifs. Dans son rapport d'activité de l'année 2016, la CADA relevait ainsi que « l'objectif de transparence,

« La communication publique a plus de vingt ans. Elle est peut-être même aussi ancienne que nos sociétés ou, à tout le moins, que l'État moderne. Elle n'a toutefois trouvé de sens que dans les sociétés libres, dont elle est devenue une composante essentielle. Longtemps discrète, sans doute en raison du caractère unilatéral de la relation entre le service et l'usager, longtemps effacée par la question de la responsabilité du pouvoir politique, la communication publique s'est affirmée et n'est plus, aujourd'hui, un complément ou un supplément d'âme des politiques publiques. Elle en constitue au contraire, très clairement, un pilier majeur ».

Discours prononcé par Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État, à l'occasion du 20^e anniversaire de l'association Communication publique

qui a présidé à l'adoption de la loi du 17 juillet 1978, consacre désormais le passage d'une logique de communication sous conditions des documents administratifs, à une culture de la diffusion spontanée des informations détenues par les administrations ».

Le présent dossier a pour objet de présenter la procédure de communication des documents administratifs relatifs aux personnels de la fonction publique territoriale. Il expose, dans un premier temps, de manière générale l'étendue du droit d'accès aux documents administratifs, puis l'application particulière qui en est faite concernant les agents publics territoriaux et enfin sa mise en œuvre pratique.

1^{re} partie

L'étendue du droit d'accès aux documents administratifs

Concernant les personnels de la fonction publique territoriale, le droit à communication des documents administratifs connaît certaines subtilités liées aux différentes normes qui peuvent s'appliquer. En effet, cette matière s'organise autour de plusieurs régimes juridiques dont l'application varie selon le type de document. Il existe ainsi en premier lieu, un régime général correspondant à l'application de la loi du 17 juillet 1978, et des régimes concurrents, applicables en vertu de dispositions du code général des collectivités territoriales (CGCT), du statut général des fonctionnaires ou du code de la santé publique.

■ Le régime général issu de la loi du 17 juillet 1978

Pour comprendre comment s'applique le droit d'accès aux documents administratifs, il est nécessaire au préalable de rappeler la définition de cette notion, prévue par la loi du 17 juillet 1978, codifiée dans le Livre III des relations entre le public et l'administration (CRPA).

La notion de document administratif communicable

Le CRPA distingue la nature de l'acte et les bénéficiaires de ce droit à communication.

(1) Article 1^{er} de la loi, modifiée par 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.
 (2) Conseil d'État, 29 avril 2002, req. n° 228830.
 (3) Cette qualité lui a été confirmée par une loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes.

(4) Le CRPA a été adopté sur le fondement de la loi n°2013-1005 du 12 novembre 2013, habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens. Le CRPA est entré en vigueur le 1er janvier 2016, après l'adoption d'une ordonnance relative aux dispositions législatives du code et d'un décret relatif aux dispositions réglementaires.

➔ selon la nature de l'acte

Pour que le droit à la communication soit effectif, il est nécessaire d'être en présence d'un document administratif.

La loi a défini cette notion à l'article L. 300-2 du CRPA. Ainsi, sont considérés comme des documents administratifs, quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support, les documents produits ou reçus, dans le cadre de leur mission de service public, par l'État, les collectivités territoriales ainsi que par les autres personnes de droit public ou les personnes de droit privé chargées d'une mission de service public.

Il s'agit donc, notamment, des dossiers, rapports, études, comptes rendus, procès-verbaux, statistiques, instructions, circulaires, notes et réponses ministérielles, correspondances, avis, prévisions, codes sources et décisions.

Cela signifie que tous les documents produits ou détenus par les administrations d'État, collectivités territoriales, établissements publics sont en principe considérés comme des documents administratifs. Il en va de même pour les documents détenus par les organismes privés chargés de la gestion d'un service public, dès lors qu'ils présentent un lien suffisamment direct avec leur mission de service public (5).

Cependant, le code régit uniquement l'accès aux documents détenus par les autorités administratives relevant du pouvoir exécutif. Par conséquent, les documents qui relèvent du pouvoir législatif ou du pouvoir judiciaire sont exclus de son champ d'application. La CADA considère d'ailleurs qu'elle est incompétente pour se prononcer sur leur caractère communicable. En outre, l'article L. 300-2 du CRPA renvoie à un texte spécifique la communication des documents des assemblées parlementaires (6).

Sont exclus du champ d'application du livre III du code des relations entre le public et l'administration (CRPA) :

- les documents des juridictions, y compris les juridictions administratives et financières, qui sont liés à la fonction de juger : il s'agit des documents produits par un juge ou à la demande de celui-ci, ainsi que les documents produits par une autorité administrative à l'intention du juge ;
- les documents à caractère judiciaire ;
- les documents d'état civil ;
- les documents privés.

(5) Conseil d'État, 17 avril 2013, req. n°342372.

(6) Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 avril 2000, sont exclus du champ d'application de la loi du 17 juillet 1978 l'ensemble des actes des assemblées parlementaires, y compris les actes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services des assemblées.

S'agissant des caractéristiques du document, la loi n'impose aucune condition de forme matérielle. À ce titre, tous les écrits, enregistrements visuels ou sonores, ou informations automatisées sont des documents administratifs. D'ailleurs, dans un avis du 14 mars 2002 (7), la CADA explique que des courriers électroniques échangés au sein d'un service administratif pour les besoins de ce service, en l'espèce relatifs à la mutation d'un agent, sont considérés comme des documents administratifs communicables.

Cependant, bien qu'aucune condition de forme ne soit exigée, il est impératif que le document existe (8). C'est pourquoi des informations qui ne sont ni consignées ni reproduites, des observations orales, des ébauches ou des annotations informelles ne sont pas des documents administratifs (9). Doit également être communiqué un document qui n'existe pas en l'état mais qui peut être obtenu par un traitement automatisé d'usage courant (10).

En outre, pour que de tels documents soient communicables, ceux-ci doivent être achevés. Pour la CADA, un document est inachevé lorsqu'il ne constitue qu'une étape intermédiaire dans l'élaboration d'un document définitif et que son contenu, provisoire, ne reflète pas fidèlement l'intention de son auteur.

Concernant les actes préparatoires d'une décision administrative, ceux-ci ne sont communicables qu'après l'adoption définitive de la décision (11). Par exemple, les éléments de correction des sujets de concours ou examens dont la communication est demandée, qui revêtent initialement le caractère de documents préparatoires, deviennent communicables de plein droit à la date de la proclamation des résultats (12).

Cependant, sont considérés comme communicables au demandeur dès leur envoi à l'autorité compétente pour statuer sur la demande :

- les avis prévus par les textes législatifs ou réglementaires au vu desquels est prise une décision rendue sur une demande tendant au bénéfice d'une décision individuelle créatrice de droits,
- les motifs de l'avis, s'il est défavorable.

(7) Avis de la CADA n°20020741 du 14 mars 2002.

(8) Conseil d'État, 2 novembre 1994, req. n°138056.

(9) Tribunal administratif de Versailles, 31 janvier 1980.

(10) Voir par exemple les avis de la CADA n°20001674 du 25 mai 2000 et n°20171484 du 8 juin 2017.

(11) Article L. 311-2 CRPA.

(12) Conseil d'État, 17 février 2016, req. n° 371453.

Les avis qui se prononcent sur les mérites comparés de deux ou plusieurs demandes dont l'administration a été saisie ne sont toutefois pas communicables tant que la décision administrative qu'ils préparent n'a pas été prise.

En tout état de cause, l'administration ne peut communiquer ou publier un document administratif que sous réserve du respect des droits de propriété littéraire et artistique (13).

Enfin, ne sont plus soumis au droit à communication, les documents faisant déjà l'objet d'une diffusion publique (14).

➔ selon les bénéficiaires

La communication des documents administratifs nécessite de trouver un équilibre entre le droit de toute personne à l'information et le droit de chacun au respect de sa vie privée. Pour parvenir à aménager son régime juridique, le législateur a établi une distinction entre les bénéficiaires de ce droit d'accès.

Les documents communicables à tous

Toute personne physique ou morale, française ou étrangère, peut demander communication d'un document administratif. Il n'est pas nécessaire de justifier d'un intérêt quelconque. En outre, l'administration ne doit pas faire de distinction entre les demandeurs. Par conséquent, les syndicats, les autres administrations ou les agents peuvent à tout moment obtenir communication des pièces administratives (15).

La loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique a élargi le champ des bénéficiaires du droit d'accès aux documents administratifs. Son article 1^{er} permet en effet aux administrations, dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions de service public, de se prévaloir des dispositions du livre III du CRPA pour demander à une autre administration les documents administratifs qu'elle détient, sous réserve des articles L. 311-5 et L. 311-6 du CRPA.

Cette même loi a en outre complété la liste des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande. Sont ainsi désormais communicables à tous, les documents relatifs à la gestion du domaine privé de l'État et des collectivités territoriales et les codes sources (16).

(13) Article L. 311-4 CRPA.

(14) Article L. 311-2 CRPA. Voir les précisions apportées plus loin page 16.

(15) On rappellera que les élus disposent par ailleurs d'un droit d'information en vertu des dispositions du CGCT (voir par exemple son article L. 2121-13 qui dispose que tout membre du conseil municipal a le droit, dans le cadre de sa fonction, d'être informé des affaires de la commune qui font l'objet d'une délibération).

(16) Articles L. 300-2 et L. 300-3 du CRPA modifiés.

Par ailleurs, l'article L.311-3-1 du CRPA, créé par la loi de 2016, prévoit à l'égard des décisions individuelles prises sur le fondement d'un traitement algorithmique, l'obligation pour les administrations d'informer les personnes concernées ainsi que l'obligation de leur permettre d'obtenir communication de certaines informations afin de comprendre le fonctionnement de l'algorithme (17).

Dans ce cadre, une mention doit figurer sur la décision individuelle prise sur la base d'un algorithme et préciser :

- la finalité du traitement algorithmique
- l'existence du droit d'obtenir communication des règles définissant ce traitement et des principales caractéristiques de sa mise en œuvre,
- les conditions d'exercice de ce droit à communication et de saisine, si nécessaire, de la CADA.

La personne concernée par une décision individuelle prise sur la base d'un traitement algorithmique doit faire une demande à l'administration pour obtenir les éléments suivants :

- le degré et le mode de contribution du traitement algorithmique à la prise de décision,
- les données traitées et leurs sources,
- les paramètres de traitement et, le cas échéant, leur pondération, appliqués à la situation de l'intéressé,
- les opérations effectuées par le traitement.

On signalera enfin qu'un droit particulier est prévu par l'article L. 311-3 du CRPA (18). En vertu de ces dispositions, toute personne peut accéder aux informations contenues dans un document administratif dont les conclusions lui sont opposées, sous réserve des dispositions de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, concernant les données à caractère personnel figurant dans des fichiers. En outre, sur demande de l'intéressé, ses observations à l'égard desdites conclusions sont annexées au document concerné.

Le Conseil d'État a précisé que les conclusions d'un document administratif sont opposées à une personne lorsqu'une décision la visant est prise ou envisagée sur la base des informations qu'elles contiennent (19). Toutefois, ce droit d'accès ne déroge pas aux restrictions issues de l'article L. 311-6 du CRPA tenant à la non communicabilité des mentions couvertes notamment par le secret de la vie privée (voir les précisions apportées ci-après).

(17) Article L.311-3-1-1 CRPA.

(18) Ce droit était auparavant prévu par l'article 3 de la loi du 17 juillet 1978.

(19) Conseil d'État, 21 septembre 2015, req. n°369808.

À titre d'exemple, s'agissant d'une décision défavorable prise par la caisse d'allocations familiales sur la base d'un rapport portant sur la vie maritale que le demandeur entretiendrait avec son colocataire, la CADA a estimé que ce rapport lui était communicable, sous certaines réserves (20).

Les documents communicables seulement à l'intéressé

Aux termes de l'article L. 311-6 du CRPA, il existe certains cas dans lesquels les documents ne peuvent être communiqués qu'à l'intéressé. Cette notion de personne intéressée (21) peut renvoyer, notamment, à :

- la personne faisant l'objet du document,
- la personne que le contenu ou la fonction touche personnellement et directement,
- l'auteur d'un document (par exemple, la personne dont émane une plainte adressée à l'administration a le droit d'en obtenir copie auprès de toute autorité administrative la détenant),
- la personne dont le comportement est décrit.

Ainsi, les documents communicables seulement à la personne intéressée sont :

- Les documents dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée (22) d'une personne physique ou d'une personne morale (23).
- Les documents dont la communication porterait atteinte au secret médical.
- Les documents dont la communication porterait atteinte au secret en matière industrielle et commerciale, ce qui comporte désormais « *le secret des procédés, des informations économiques et financières et des stratégies commerciales ou industrielles (...) en tenant compte (...) du fait que la mission de service public de l'administration est soumise à la concurrence* ».
- Les documents portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable. La CADA précise que les documents portant une appréciation ou un jugement de valeur sur des personnes physiques sont ceux qui comportent des mentions subjectives pouvant préjudicier à des personnes nommément désignées ou facilement identifiables, par exemple, s'agissant d'agents publics, les appréciations sur la manière de servir ou les notations. Il peut aussi s'agir des éléments de rémunération lorsqu'ils révèlent une appréciation ou un jugement de valeur (24).

(20) Avis CADA, 6 mars 2008, n°20080906.

(21) Voir le site de la CADA sur le sujet.

(22) Traduction de l'article 9 du code civil qui dispose que « *chacun a droit au respect de sa vie privée* » et de l'article 8 de la CEDH selon lequel « *toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* ».

(23) Conseil d'État, 17 avril 2013, req. n°344924.

Liste indicative des mentions couvertes par le secret de la vie privée dressée par la CADA et le juge

- l'âge, la date de naissance, le lieu de naissance, la situation familiale,
- l'adresse et les coordonnées personnelles, l'adresse électronique, le numéro de téléphone personnel,
- les éléments de rémunération au mérite, les notations ou évaluations,
- les horaires de travail, les dates de congés,
- la situation patrimoniale et financière,
- la qualité de personne en situation de handicap, l'état de santé, la maternité et la paternité,
- la pratique religieuse,
- l'adhésion à un syndicat.

- Les documents faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice.

Le droit d'accès ne s'étend pas en principe aux proches de l'intéressé ou aux personnes indirectement concernées par le document.

Toutefois, un tiers produisant un mandat exprès de la personne intéressée peut obtenir communication du document pour le compte de cette dernière (25). De la même façon, un avocat peut, sans avoir à justifier pour sa part d'un mandat écrit, demander la communication d'un document concernant son client (26).

Par ailleurs, il est admis dans certaines circonstances que lorsque le titulaire du droit d'accès est décédé, ses ayants droit ou ses proches puissent obtenir communication des documents le concernant. Il faut pour cela, que ce droit s'exerce dans l'intérêt du défunt et qu'il ne se soit pas opposé de son vivant à la communication du document (27). La CADA estime par exemple que la personne bénéficiaire d'une pension de réversion a la qualité d'intéressé et peut demander à ce titre la communication du dernier titre de pension adressé à son ex-conjoint décédé (28).

(24) Voir plus loin l'arrêt du Conseil d'État, 26 mai 2014, req. n°342339.

(25) Avis de la CADA du 22 novembre 2007, n°20074470.

(26) Avis de la CADA du 6 décembre 2007, n°20074609.

(27) Avis de la CADA du 30 avril 2009, n°20091443.

(28) Avis de la CADA du 28 août 2003, n°20032415.

Les documents non communicables en raison de leur nature ou d'un secret protégé

Bien que le principe posé soit le droit d'accès à l'ensemble des documents administratifs, l'article L.311-5 du CRPA exclut un certain nombre de documents du champ d'application de la loi en raison de leur nature ou parce qu'ils sont couverts par un secret protégé.

Cela concerne, notamment, les avis du Conseil d'État et des juridictions administratives, les documents élaborés ou détenus par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans le cadre de certaines de ses missions, les documents dont la communication porterait atteinte à la sécurité publique, à la sécurité des personnes (29), à la sécurité des systèmes d'information des administrations ou à la recherche et à la prévention, par les services compétents, d'infractions de toute nature ne sont également pas communicables.

Il s'agit en outre de tous les documents dont la consultation ou la communication porterait atteinte aux secrets protégés par la loi. La catégorie des secrets protégés par la loi recouvre essentiellement le secret professionnel, qui écarte du droit à communication tous les documents qui y sont sou-

mis. L'article 226-13 du code pénal le définit de manière générale comme l'obligation à laquelle est tenue une personne à l'égard des informations à caractère secret dont elle est dépositaire, soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire. La révélation d'informations couvertes par le secret professionnel consti-

tue un délit pénal puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Les documents couverts par le secret professionnel sont exclus du champ d'application de la loi

Dans la fonction publique, cette obligation est

prévue par l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 qui dispose que tous les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal. En outre, cette obligation s'impose plus spécifiquement, en vertu de textes spéciaux, à certaines catégories particulières d'agents en raison de leur qualité ou du domaine d'activité dans lequel ils interviennent. On peut ainsi mentionner à titre d'exemple les professionnels de santé et tous les professionnels intervenant dans le système de santé soumis au secret professionnel en vertu des dispositions du code de la santé publique (30). Les agents exerçant certaines missions dans les services sociaux sont également soumis à de telles obli-

LES DOCUMENTS NON COMMUNICABLES au titre de l'article L. 311-5 du CRPA

« Ne sont pas communicables :

1° Les avis du Conseil d'État et des juridictions administratives, les documents de la Cour des comptes mentionnés à l'article L. 141-3 du code des juridictions financières et les documents des chambres régionales des comptes mentionnés aux articles L. 241-1 et L. 241-4 du même code, les documents élaborés ou détenus par l'Autorité de la concurrence dans le cadre de l'exercice de ses pouvoirs d'enquête, d'instruction et de décision, les documents élaborés ou détenus par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans le cadre des missions prévues à l'article 20 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, les documents préalable à l'élaboration du rapport d'accréditation des établissements de santé prévu à l'article L. 6113-6 du code de la santé publique, les documents préalable à l'accréditation des personnels de santé prévue à l'article L. 1414-3-3 du code de la santé publique, les rapports d'audit des établissements de santé mentionnés à l'article 40 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 et les documents réalisés en exécution d'un contrat de prestation de services exécuté pour le compte d'une ou de plusieurs personnes déterminées ;

2° Les autres documents administratifs dont la consultation ou la communication porterait atteinte :

- a) Au secret des délibérations du Gouvernement et des autorités responsables relevant du pouvoir exécutif ;
- b) Au secret de la défense nationale ;
- c) A la conduite de la politique extérieure de la France ;
- d) A la sûreté de l'État, à la sécurité publique, à la sécurité des personnes ou à la sécurité des systèmes d'information des administrations ;
- e) A la monnaie et au crédit public ;
- f) Au déroulement des procédures engagées devant les juridictions ou d'opérations préliminaires à de telles procédures, sauf autorisation donnée par l'autorité compétente ;
- g) A la recherche et à la prévention, par les services compétents, d'infractions de toute nature ;
- h) Ou sous réserve de l'article L. 124-4 du code de l'environnement, aux autres secrets protégés par la loi ».

(29) Concernant la sécurité des personnes, se référer au développement apporté à la page 10 du dossier.

(30) Voir l'article L. 1110-4 du code de la santé publique qui prévoit une obligation générale à l'égard de l'ensemble des profession-

nels et les dispositions spécifiques à certains d'entre eux tels que les médecins, infirmiers, chirurgiens-dentistes, pharmaciens et les sages-femmes (voir respectivement les articles R.4127-4, L.4314-3, R.4127-206, R.4235-5 et R.4127-303 du CSP).

gations, par exemple les personnes participant aux missions du service de l'aide sociale à l'enfance (31), celles appelées à intervenir dans l'instruction, l'attribution ou la révision des admissions à l'aide sociale, et notamment les membres des conseils d'administration des centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (32), ou encore celles appelées à collaborer au service départemental de protection maternelle et infantile (33).

Le secret professionnel constitue ainsi une limite au devoir général d'information qui s'impose aux fonctionnaires en vertu de l'article 27 de la loi du 13 juillet 1983.

On relèvera par ailleurs que le Conseil d'État considère que l'ensemble des correspondances échangées entre un avocat et son client, et notamment les consultations juridiques rédigées par l'avocat à son intention, sont couvertes par le secret professionnel. Ainsi lorsque les documents dont la communication est sollicitée sur le fondement de la loi du 17 juillet 1978 font partie de la correspondance échangée entre une administration et son avocat ou consistent dans une consultation rédigée par cet avocat pour le compte de cet organisme, ce dernier peut légalement refuser la communication (34). Font en revanche l'objet d'un régime de communication spécifique, les pièces de nature médicale, dont le régime est précisé plus bas.

Les aménagements et dérogations à la non communicabilité

● La communication partielle

L'article L. 311-7 du CRPA instaure l'obligation de communiquer partiellement aux tiers un document comprenant des mentions couvertes par le secret, dès lors que les mentions non communicables peuvent être occultées ou disjointes du document.

Lorsque le document comprend des mentions relatives à la vie privée du demandeur ainsi qu'à celle des tiers, ou portant sur eux une appréciation préjudiciable, cette même obligation de communication partielle s'applique.

Ainsi, une autorité administrative ne peut pas refuser de communiquer un procès-verbal de séances d'un conseil d'administration, au seul motif qu'il contiendrait des

passages portant atteinte au secret en matière commerciale ou d'un autre secret protégé par la loi, dès lors que ces passages peuvent être occultés (35).

Il faut néanmoins être vigilant à ce que l'occultation ou la disjonction de ces données, ne vide pas le document de tout son sens rendant ainsi la communication du document sans intérêt (36), auquel cas l'administration peut refuser de communiquer le document.

À ce titre, le Conseil d'État considère que l'avis d'une commission administrative paritaire, portant sur l'examen de propositions de mutation, ne peut pas être communiqué

L'occultation ou la disjonction des données ne doit pas vider le document de tout son sens

à l'un des agents dont le cas a été examiné, sans porter atteinte au secret des dossiers personnels des agents dont les cas ont été évoqués par la commission. En effet, le juge estime que, dès lors que cet avis porte sur l'ensemble des situations individuelles des agents concernés par le mouvement de mutation, alors il constitue un « *tout indivisible* » (37).

● La communication au terme des délais prévus pour les archives publiques

L'article L. 311-2 du CRPA précise que le dépôt aux archives publiques de tous les documents communicables ne fait pas obstacle au droit à communication de ces documents.

En outre, tous les documents mentionnés aux articles L. 311-5 et L. 311-6, transmis aux archives publiques, deviennent communicables de plein droit à l'expiration d'un délai (38) :

- de 25 ans à compter de la date du décès de l'intéressé pour les documents dont la communication porte atteinte au secret médical,
- de 50 ans à compter de la date du document ou du document le plus récent inclus dans le dossier, concernant des documents qui portent atteinte à la protection de la vie privée, une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable, ou qui font apparaître le comportement d'une personne dans des conditions susceptibles de lui porter préjudice.

Par dérogation, la consultation de ces documents avant le terme des délais précités peut être autorisée dans la mesure où l'intérêt qui s'attache à la consultation de ces documents

(31) Article L.221-6 du code de l'action sociale et des familles.

(32) Article L.133-5 du code de l'action sociale et des familles.

(33) Article L. 2112-9 du code de la santé publique

(34) Conseil d'État, 27 mai 2005, req. n°268564.

(35) Conseil d'État, 16 juin 1989, req. n°83476.

(36) Conseil d'État, 26 mai 2014, req. n°342339.

(37) Conseil d'État, 11 février 1994, req. n°143853.

(38) Article L. 311-8 du CRPA et articles L. 213-1 et L. 213-2 du code du patrimoine.

ne conduit pas à porter une atteinte excessive aux intérêts que la loi a entendu protéger (39).

● Les dérogations à la non communicabilité

Dans certains cas, les autorités administratives ont l'obligation légale de ne pas opposer le secret et de communiquer des informations concernant leurs administrés ou leurs agents.

L'exception tirée de l'atteinte aux secrets protégés par la loi est en effet inopposable à un certain nombre d'autorités ou d'organismes qui disposent dans certaines circonstances, et en vertu de textes spéciaux, d'un droit d'accès à des informations non communicables.

Sont ainsi par exemple spécialement habilités, les magistrats dans l'exercice de leurs fonctions, les officiers et agents de police judiciaire sur présentation d'une réquisition du procureur de la République ou d'une commission rogatoire du juge d'instruction, les agents des services fiscaux (40), les agents de Pôle emploi (art. L. 5426-1 du code du travail) dans le cadre du contrôle de la recherche d'emploi, et les organismes débiteurs de prestations familiales (41).

Article 65 de la loi du 22 avril 1905 relatif à la communication au fonctionnaire de son dossier individuel

« Tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté ».

(39) L'article L. 213-3 du code du patrimoine précise notamment que l'autorisation est accordée par l'administration des archives aux personnes qui en font la demande après accord de l'autorité dont émanent les documents.

■ Les documents communicables en application de textes spéciaux

La communication de certains documents administratifs peut relever de textes différents. En effet, la spécificité de certaines procédures met en concurrence l'application de la loi du 17 juillet 1978 avec certains textes applicables à titre particulier.

La loi de 1978, modifiée par la loi du 7 octobre 2016, permet de faciliter l'accès, de manière générale, aux documents administratifs pour toute personne qui le souhaite. En revanche, cette loi n'a pas eu pour objet de modifier ou de se substituer aux textes spécifiques (42).

Les dispositions du code général des collectivités territoriales (CGCT) sont ainsi applicables aux demandes de communication des procès-verbaux de l'organe délibérant, des budgets et des comptes de la collectivité ou de l'établissement et des arrêtés (43). Peuvent être communiqués sur ce fondement, les arrêtés individuels relatifs aux agents d'une commune, dont la communication peut être obtenue en vertu de l'article L. 2121-26 du CGCT (44).

Les dispositions de la loi du 22 avril 1905 et de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires régissent quant à elles le droit d'accès aux documents administratifs dans le cadre de la procédure disciplinaire, d'un déplacement d'office, ou dans les cas de retard dans leur avancement à l'ancienneté (voir encadré ci-contre).

Enfin, les dispositions du code de la santé publique relatives au régime de communication des documents concernant l'état de santé d'une personne organisent la possibilité pour la personne intéressée d'avoir accès à son dossier médical. Ces dispositions constituent un droit fondamental pour le patient qui s'impose à tous les professionnels de santé (45).

(40) Article 83 du livre des procédures fiscales.

(41) Article L. 583-3 du code de la sécurité sociale.

(42) Conseil d'État, 27 janvier 1982, req. n°29738.

(43) Voir les articles L. 2121-26, L. 3121-17, L. 4132-16, L. 5211-46, L. 5421-5, L. 5621-9 et L. 5721-6 du CGCT.

(44) Conseil d'État, 10 mars 2010, req. n°303814.

(45) Articles L. 1110-4 et R. 4127-4 du code de la santé publique.

2^e partie

Le droit d'accès aux documents administratifs relatifs aux personnels de la fonction publique territoriale

« La vie privée des fonctionnaires et agents publics doit bénéficier de la même protection que celle des autres citoyens. Toutefois (...) les fonctions et le statut de ces personnels justifient que certaines informations les concernant puissent être communiquées. Il en est ainsi, notamment, de la qualité d'agent public, des fonctions administratives exercées (...) » (46).

La gestion des agents publics, quel que soit leur statut, conduit les autorités administratives à détenir et produire un nombre important de documents administratifs. De surcroît, les fonctions et le statut des agents publics peuvent justifier la communication de certains documents les concernant.

Cependant, le droit à la communication est souvent mis en cause par le contenu de documents pouvant revêtir un caractère privé, des appréciations ou jugements de valeur sur les personnes concernées. Ainsi, le régime de communication varie là aussi selon que la demande est formulée par l'agent lui-même ou un tiers, et selon le contenu des documents souhaités.

Sont présentés ci-après des cas que peuvent rencontrer les personnels territoriaux en matière de communication des documents administratifs. Sont ainsi proposés des exemples concernant les documents en lien avec la gestion générale des services, et d'autres en lien avec la situation individuelle des agents.

■ La communication des documents de gestion des services

Fichiers du personnel

La CADA considère que la liste contenant le fichier du personnel est librement communicable à toute personne qui en fait la demande, quelle que soit sa qualité, sous réserve de masquer les mentions couvertes par le secret de la vie privée. Les fichiers du personnel peuvent donc contenir les éléments suivants : nom, prénom (47), grade et échelon, date d'accès au grade actuel, service, statut juridique des agents (48) (voir encadré ci-contre), etc.

Toutefois, le Conseil d'État a admis dans une décision du 15 décembre 2017 que sont exclus du droit à communication, les listes des noms, fonctions et numéros de matri-

cule des fonctionnaires de police et de gendarmerie (49). En effet, dans cette affaire le rapporteur public (50) soulignait que la récente actualité avait mis en évidence des risques d'une nature particulière encourus par les forces de l'ordre « de droit commun ». Par conséquent, au regard de la qualité des intéressés, il a été jugé qu'une telle communication est susceptible de porter atteinte à la sécurité publique ou à la sécurité des personnes. Bien qu'il s'agisse en l'espèce d'agents de la fonction publique d'État, il est néanmoins possible de s'interroger sur la transposition de cette solution aux agents de police municipale.

Sont également communicables à tout individu, les fichiers faisant apparaître la situation administrative des personnels (stagiaires, contractuels, titulaires, auxiliaires) (51).

Avis de la CADA, 7 juin 2007, n° 20072196 (extrait)

« Sous cette réserve, la commission estime que le fichier du personnel d'un centre hospitalier qui fait simplement apparaître les noms et prénoms, grades et échelons, y compris la date d'accès au grade actuel, services, affectations, dénominations des fonctions exercées et statuts de ces agents, constitue un document administratif communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande en application de l'article 2 de la loi du 17 juillet 1978. La commission estime en effet de façon constante que ces différentes informations ne sont pas des données protégées par le secret de la vie privée et des dossiers personnels. Elles sont donc communicables de plein droit aux organisations syndicales. La commission souligne qu'il ne lui appartient pas de prononcer sur un droit d'accès plus étendu que ces organisations pourraient tirer de textes relatifs à l'exercice de leur mission à l'égard desquels sa compétence n'a pas été étendue.

La commission considère en revanche comme des mentions protégées par le secret de la vie privée des agents ou de leurs dossiers personnels leur date de naissance, leur adresse personnelle ainsi que leur adresse électronique professionnelle, leur situation familiale, leur numéro de sécurité sociale, leurs dates de congés, les éléments de rémunération qui sont fonction de la situation personnelle ou familiale ou de l'appréciation portée sur la façon de servir. Ces informations ne sont pas communicables à des tiers en application du II de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978 ».

(48) Avis CADA, 7 juin 2007, n° 20072196.

(49) Conseil d'État, 15 décembre 2017, req. n°405845.

(50) Conclusions du rapporteur public, Aurélie Bretonneau.

(51) Avis CADA, 20 décembre 2007, n°20074885.

(46) Conseil de la CADA, 5 juillet 2007, n°20072266.

(47) Conseil d'État, 10 avril 1991, req. n°112904.

En revanche, une autorité administrative n'est pas tenue de communiquer la liste des adresses électroniques professionnelles des agents. Bien que cette liste constitue un document administratif et que le décret du 6 juin 2001 (52) prévoit la faculté pour l'administration de communiquer, le cas échéant, l'adresse électronique du service chargé du dossier, le législateur a néanmoins souhaité écarter le caractère obligatoire et systématique de la communication de cette information (53).

Instances paritaires

Les actes concernant la tenue, le fonctionnement ainsi que les procès-verbaux des instances paritaires sont des documents administratifs communicables de plein droit au demandeur (54). Néanmoins, certains documents peuvent contenir des informations relevant du secret de la vie privée ou portant une appréciation ou un jugement de valeur. Ils sont, dans ce cas, seulement communicables à la personne intéressée.

Organisations syndicales

Les documents relatifs à l'activité syndicale d'un agent ne sont pas communicables aux tiers car ils concernent sa vie privée. D'ailleurs, l'article 6 du statut général du 13 juillet 1983 interdit toute distinction directe ou indirecte entre des fonctionnaires qui seraient fondées, notamment, sur les opinions syndicales.

Ainsi, selon la CADA, la liste des agents ayant participé à une réunion syndicale n'est pas communicable (55). Cependant, une organisation syndicale, peut se prévaloir de la qualité d'intéressé, pour accéder aux documents concernant l'exercice du mandat de ses délégués syndicaux. À ce titre, les demandes d'autorisations d'absences ou de congés de formation syndicale sollicitées par des délégués syndicaux lui sont communicables (56).

La communication des documents de gestion individuelle

Accès à la fonction publique

● Notes et résultats de concours

Les notes provisoires attribuées par les correcteurs avant la délibération du jury ne sont pas communicables. En effet, la jurisprudence administrative considère qu'elles ont pour unique objet de permettre la notation définitive, et revêtent donc un caractère inachevé (57).

Les notes définitives sont, quant à elles, communicables mais uniquement à la personne ayant passé le concours, dans la mesure où elles peuvent contenir des appréciations ou remarques subjectives pouvant porter préjudice à la personne (58).

S'agissant des copies de concours et d'examens, le juge considère que ces documents constituent des documents administratifs communicables au seul candidat nommé désigné sur celles-ci (59). Cependant, la CADA ajoute que sous réserve de l'occultation des mentions nominatives qu'ils comportent, ces mêmes documents sont également communicables aux tiers, hormis le cas où, compte tenu des caractéristiques du concours, en particulier du nombre limité de candidats ou de son caractère localisé, l'occultation des copies communiquées ne suffirait pas à garantir l'anonymat de leur auteur (60).

La CJUE a récemment précisé que les copies d'examen et les annotations des correcteurs sont des données à caractère personnel, dès lors qu'elles montrent comment le candidat réfléchit et travaille et qu'elles servent à vérifier ses compétences individuelles (61), ouvrant ainsi un droit à communication au seul candidat intéressé.

En revanche, s'agissant des éléments de correction des sujets de concours qui ont une valeur purement indicative, ceux-ci sont des documents administratifs communicables à tous dès la proclamation des résultats (62).

● Procédure de recrutement

Le Conseil d'État considère que les *curriculum vitae* entrent dans le champ des documents administratifs non communicables au motif que leur communication pourrait porter atteinte au secret de la vie privée (63).

La déclaration de vacance d'un poste est en revanche un document administratif communicable à quiconque en fait la demande (64).

(52) Relatif à l'accusé de réception des demandes présentées aux autorités administratives.

(53) Avis CADA, 5 janvier 2006, n° 20054747.

(54) Avis CADA, 11 juillet 2002, n° 20022835.

(55) Avis de la CADA, 10 septembre 2009, n° 20092823.

(56) Avis CADA, 17 juin 2010, n° 20102339.

(57) Conseil d'État, 20 juin 1997, req. n° 152387.

(58) Conseil d'État, 20 janvier 1988, req. n° 68506.

(59) Conseil d'État, 8 avril 1987, req. n° 54516, rappelé ultérieurement dans un avis de la CADA du 20 janvier 2011, n° 20110295.

(60) Avis de la CADA du 20 janvier 2011, n° 20110295.

(61) CJUE, Nowak, 20 décembre 2017, req. C-434/16. Se référer aussi à l'analyse proposée dans l'AJDA, 19 février 2018, n° 6.

(62) Conseil d'État, 17 février 2016, req. n° 371453.

(63) Conseil d'État, 30 janvier 1995, req. n° 128797.

(64) Conseil de la CADA, 26 septembre 2013, n° 20133559.

Recrutement

● Nomination

L'arrêté de nomination et les arrêtés d'avancement d'échelon d'un fonctionnaire sont communicables à toute personne qui en fait la demande, après occultation des mentions relatives à la vie privée de l'agent, qu'ils pourraient contenir (65). Sous les mêmes réserves, est communicable le contrat de recrutement d'un agent contractuel (66).

● Déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale

Depuis la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, certains agents territoriaux sont tenus de transmettre à l'autorité territoriale, au même titre que les élus, une déclaration d'intérêts. Si cette dernière ne s'estime pas en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts, elle peut la transmettre à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique. La déclaration d'intérêts (et le cas échéant, la recommandation ou l'information adressée par la HATVP), est versée en annexe au dossier individuel de l'agent selon des modalités garantissant sa confidentialité (67).

Par ailleurs, certains agents sont tenus de transmettre une déclaration de situation patrimoniale à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique. L'article 25 *quinquies* du statut général précise que celle-ci ne peut être ni versée dans leur dossier, ni communi-

La déclaration de situation patrimoniale d'un fonctionnaire n'est pas communicable aux tiers

quée aux tiers.

La Cour européenne des droits de l'homme

a jugé qu'une législation qui impose une telle obligation n'est pas contraire à l'article 8 de la CEDH (68).

Dossier individuel

Le dossier individuel doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé conformément à l'article 18 du statut général des fonctionnaires. En dehors de toute procédure disciplinaire, le droit à la communication du dossier est régi par les dispositions issues de la loi du 17 juillet 1978, codifiées dans le CRPA. Il convient de préciser que depuis le décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif à la gestion dématérialisée du dossier individuel, les employeurs territoriaux disposent de l'ensemble des moyens juridiques nécessaires pour assurer la

gestion des dossiers individuels de leurs agents sur support électronique. Ce sujet a été traité dans une précédente étude des informations administratives et juridiques à laquelle il est possible de se reporter (69).

Dans la mesure où ce dossier contient des informations couvertes par le secret de la vie privée ainsi que des dossiers personnels, il n'est communicable qu'à la personne intéressée. Le juge admet néanmoins que l'agent puisse être accompagné par un tiers lors de la consultation de son dossier (70).

Toutefois, dans le cadre de la préparation des séances des commissions administratives paritaires, les représentants du personnel, membres de ces instances, disposent d'un droit d'information (71) leur permettant de consulter les pièces et les documents contenus dans le dossier des agents dont les cas seront évoqués lors des réunions de ces instances (72). Ce droit est assorti de l'obligation de discrétion professionnelle à laquelle sont tenus les intéressés à l'égard de tous les faits et documents portés à leur connaissance.

Dans un domaine voisin, la CADA a été amenée à se prononcer sur la communicabilité du rapport établi par l'autorité territoriale en vue de l'avis de la commission administrative paritaire sur le renouvellement de stage ou le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire. Elle a estimé que ce document est communicable de plein droit à l'agent concerné après que la CAP a rendu son avis (avis du 5 septembre 2002, n° 20023471).

Carrière des agents

● Avancement

La liste des agents qui remplissent les conditions statutaires pour accéder à un grade ou un cadre d'emplois supérieur est communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande (73). En revanche, la liste des agents proposés à l'avancement par l'employeur en fonction de critères de sélection propres à la collectivité, s'ils révèlent une appréciation sur la manière de servir de ces agents, n'est communicable qu'aux intéressés (74).

Un tableau d'avancement contenant une rubrique qui préciserait les modalités d'avancement à l'ancienneté ou au choix de chacun des agents concernés, n'est pas communicable en l'état. En effet, ces éléments mettent en évidence une appréciation portée sur la manière de servir de chacun

(65) Avis CADA, 3 février 2005, n° 20050537 et Conseil de la CADA, 26 septembre 2013, n°20133559 précité.

(66) Conseil d'État, 26 mai 2014, req. n° 342239.

(67) Pour plus d'information, se référer au numéro des IAJ de mars 2017, p. 2.

(68) CEDH, 25 octobre 2005, n°2428/05.

(69) Voir le numéro des IAJ de février 2013.

(70) Conseil d'État, 11 juillet 1988, req. n°59576.

(71) Article 35 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(72) Avis CADA, 24 août 2000, n°20003069.

(73) Avis CADA, 2 février 2006, n°20060536 et n°20070140 du 11 janvier 2007.

(74) Avis CADA 11 janvier 2007, n°20070140.

d'entre eux, qui implique que cette rubrique soit occultée avant communication d'un tel document (75).

● Notation et évaluation

Les fiches individuelles de notation et désormais le compte rendu de l'entretien professionnel (76) des agents sont des documents administratifs qui ne sont communicables qu'aux seuls intéressés, ou à leur mandataire en cas de mandat exprès (77).

● Rémunération

Quel que soit le statut des agents, titulaires ou contractuels, l'arrêté de nomination ou le contrat de travail sont des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande. Il faut néanmoins occulter, préalablement, toutes les informations relatives à un jugement de valeur, à une appréciation ou celles susceptibles de porter atteinte à la vie privée de l'agent. Dès lors, les éléments relatifs à la situation familiale et personnelle de l'agent tel que le supplément familial de traitement, ne sont pas des informations communicables aux tiers. En revanche, sont communicables l'indice de rémunération, le grade (ainsi que sa date d'accès) et l'échelon (y compris son ancienneté).

Conseil d'État, 26 mai 2014, req. n° 342339 (extrait)

« Considérant que le contrat de travail et le bulletin de salaire d'un agent public sont des documents administratifs librement communicables à toute personne qui en fait la demande en application des dispositions de la loi du 17 juillet 1978, sous réserve que soient occultées, préalablement à la communication, toutes les mentions qui porteraient atteinte à la protection de la vie privée ou comporteraient une appréciation ou un jugement sur la valeur de l'agent public en cause ; que lorsque la rémunération qui figure dans le contrat de travail et sur le bulletin de salaire résulte de l'application des règles régissant l'emploi concerné, sa communication n'est pas susceptible de révéler une appréciation ou un jugement de valeur, au sens des dispositions du II de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978, sur la personne recrutée ; qu'en revanche, lorsqu'elle est arrêtée d'un commun accord entre les parties sans référence à des règles la déterminant, elle révèle nécessairement une appréciation et un jugement de valeur portés sur cette personne ; que, dans ce cas, le contrat de travail peut être communiqué après occultation des éléments relatifs à la rémunération, tandis que la communication du bulletin de salaire, qui serait privée de toute portée sans la rémunération, ne peut être opérée ».

(75) Avis CADA, 22 novembre 2012, n° 20123835 et avis CADA, 14 mars 2013, n°20130833.

(76) Article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

(77) Avis CADA, 6 mars 2008, n°20080993.

(78) Conseil d'État, 26 mai 2014, req. n°342339.

Concernant la rémunération, il convient de distinguer les éléments objectifs et les éléments subjectifs.

Ainsi, lorsque les éléments de la rémunération sont fixes et statutaires en lien avec l'emploi concerné, alors la rémunération est communicable à tous.

Cependant, lorsque la rémunération est négociée et arrêtée d'un commun accord entre les parties, elle n'est pas communicable aux tiers (78). En effet, elle peut révéler dans ce cas, une appréciation ou un jugement de valeur porté sur la personne.

En outre, les arrêtés fixant le montant des primes, lesquelles comportent une part modulable selon la manière de servir de l'agent, contiennent une appréciation sur le comportement des fonctionnaires. Dans ce cas, ces arrêtés ne sont communicables qu'après occultation du nom des intéressés ou de toutes mentions permettant d'identifier la personne concernée (79).

● Procédure disciplinaire

Pour assurer le caractère contradictoire de la procédure disciplinaire et le respect des droits de la défense, l'intéressé doit être d'une part, informé suffisamment tôt qu'une mesure va être prise à son encontre ainsi que des faits retenus contre lui, et d'autre part, informé de son droit à obtenir la communication de son dossier individuel. Ce droit à la communication du dossier constitue une garantie au sens de la jurisprudence « Danthony », dont le non-respect entraîne l'annulation de la décision pour vice de forme (80).

Dès lors qu'est engagée une procédure disciplinaire, l'accès au dossier d'un agent public est régi spécifiquement par les articles 65 de la loi de 1905 et 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (81) qui

Un agent doit être mis à même de consulter les témoignages écrits recueillis par son employeur avant toute sanction disciplinaire

prévalent sur le dispositif de droit commun issu de la loi du 17 juillet 1978, et ce jusqu'au prononcé de la sanction.

est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier ». Des dispositions analogues sont prévues pour les agents contractuels par l'article 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

L'article 4 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 précise que « le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire

(79) Conseil d'État, 10 mars 2010, req. n°303814.

(80) Conseil d'État, 23 décembre 2011, req. n°335033.

(81) Conseil d'État, 27 janvier 1982, req. n° 29738.

Par ailleurs, l'administration est tenue de répondre à la demande de communication du dossier administratif d'un agent, y compris au-delà de la tenue du conseil de discipline, dès lors que cette demande est présentée avant le prononcé de la sanction (82).

Le Conseil d'État a récemment jugé que lorsque l'administration sollicite des témoignages écrits dans le cadre d'une enquête administrative préalable à la prise d'une mesure de sanction ou de déplacement d'office, ces documents doivent figurer dans le dossier communiqué à l'intéressé en tant qu'ils sont utiles à sa défense, alors même que l'administration n'entend pas les prendre en compte pour fonder sa décision (83).

L'article 4 du décret du 18 septembre 1989 précise, en outre, que l'agent concerné doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et ainsi organiser sa défense. Il peut, à ce titre, se faire accompagner par un ou plusieurs conseils de son choix.

● Décisions prises en considération de la personne

Un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même d'obtenir communication de son dossier. Par une interprétation extensive de la loi du 22 avril 1905, le juge a en effet étendu la garantie de la communication préalable du dossier à toute mesure individuelle intéressant un fonctionnaire qui, sans constituer une sanction disciplinaire, est décidée en considération de la personne de l'intéressé. Il existe différentes situations possibles.

Ainsi, un agent faisant l'objet d'une mutation d'office suite à un rapport d'audit, bénéficie d'un droit d'accès à son dossier individuel. Dans ce cas, l'administration est tenue de joindre à la communication du dossier administratif les passages de ce rapport relatifs à l'attitude du fonctionnaire et à ses compétences (84).

Cependant, dès lors que l'administration informe un agent de son intention de le muter, par exemple dans l'intérêt du service, celui-ci est considéré comme ayant été mis à même de demander la consultation de son dossier administratif, même si le lieu de sa nouvelle affectation ne lui a pas été indiqué (85).

S'agissant des mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle, celles-ci se distinguent de la faute disciplinaire en ce qu'elles n'induisent pas de faute caractérisée mais « *un manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles* » de la part de l'agent visé.

Pour autant, dans ce cas particulier l'accès aux documents administratifs est encadré selon le régime juridique propre à la procédure disciplinaire. Ainsi, selon la jurisprudence, le dossier communiqué à l'intéressé doit comporter l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative, même celles qui lui seraient favorables et qu'il pourrait utiliser au cours de la procédure engagée à son encontre (86).

Documents comportant des informations à caractère médical

Les documents des services gestionnaires de personnels ne doivent pas comporter d'informations à caractère médical dans la mesure où l'accès à celles-ci est réservé au seul intéressé.

Un document ou une information revêt un caractère médical, dès lors qu'il est élaboré ou recueilli par un professionnel de santé et qu'il concourt à l'élaboration ainsi qu'au suivi d'un diagnostic et d'un traitement médical. L'article L. 1111-7 du code de la santé publique dispose en effet que « *Toute personne a accès à l'ensemble des informations concernant sa santé détenues, à quelque titre que ce soit, par des professionnels de santé, par des établissements de santé par des centres de santé, par le service de santé des armées ou par l'Institution nationale des invalides qui sont formalisées ou ont fait l'objet d'échanges écrits entre professionnels de santé, notamment des résultats d'examen, comptes rendus de consultation, d'intervention, d'exploration ou d'hospitalisation, des protocoles et prescriptions thérapeutiques mis en œuvre, feuilles de surveillance, correspondances entre professionnels de santé, à l'exception des informations mentionnant qu'elles ont été recueillies auprès de tiers n'intervenant pas dans la prise en*

Le certificat d'aptitude établi par le médecin agréé ne doit comporter aucune donnée à caractère médical

charge thérapeutique ou concernant un tel tiers ».

Ainsi, dans la fonction publique, le certificat d'aptitude établi par le médecin agréé doit se borner à constater que l'agent est apte à l'exercice des fonctions. Il ne doit comporter aucune donnée à caractère médical ou indication permettant de supposer que l'agent est atteint d'une pathologie particulière.

Par ailleurs, le décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale impose aux médecins du service de médecine préventive chargés de la surveillance des agents au cours de leur

(82) Conseil d'État, 25 juillet 2013, req. n° 360899.

(83) Conseil d'État, 23 novembre 2016, req. n°397733. Se référer à la veille jurisprudentielle figurant dans les *IAJ* d'octobre 2017.

(84) Conseil d'État, 18 février 2009, req. n° 300955.

(85) Conseil d'État, 8 novembre 2017, req. n°402103. Se reporter également au numéro des *IAJ* de février 2018.

(86) Conseil d'État, 17 mars 2004, req. n° 205436.

carrière de ne mentionner dans les avis qu'ils délivrent que des considérations de fait portant sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste qu'il occupe.

L'article 26-1 du décret susvisé prévoit qu'un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin de prévention dans les conditions prévues par l'article L. 4624-2 du code du travail. Ce dossier doit retracer, dans le secret médical, les informations relatives à l'état de santé de l'agent, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment ceux formulés sur les aménagements de poste, les reclassements pour inaptitude physique. Conformément aux dispositions des articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, le médecin doit respecter le droit d'accès des agents aux informations médicales les concernant, directement ou par l'intermédiaire d'un médecin, ainsi que leur droit de consulter leur dossier ou d'en obtenir des copies moyennant le remboursement des frais correspondants.

Les mêmes précautions de confidentialité s'imposent aux instances consultatives médicales. Les avis qu'elles émettent en réponse aux demandes d'octroi de congés ne doivent comporter que les renseignements nécessaires à la gestion des droits à congé des agents, et ne doivent pas permettre d'identifier les pathologies dont ils sont atteints. Par exemple, dans le cadre de la procédure de saisine de la commission de réforme,

la CADA a exclu que le dossier médical de l'agent concerné puisse être communiqué à un tiers, en l'occurrence un représentant du personnel.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire fait l'objet d'une procédure de placement d'office en congé de longue durée, l'administration doit veiller au respect de la procédure du contradictoire. Dans ce cas, l'intéressé doit être en mesure de contester les conclusions du médecin spécialiste agréé en ayant accès au rapport médical qui accompagne la saisine du comité médical (87). Cette situation est une dérogation au principe de non communication des documents administratifs préparatoires.

Le Conseil d'État a jugé que rien ne s'opposait à ce que la personne concernée puisse accéder aux informations médicales relatives à sa santé en recourant, dans les conditions de droit commun, à un mandataire, dès lors que ce dernier pouvait justifier de son identité et disposait d'un mandat exprès (88).

En cas de décès, les informations médicales concernant le défunt, peuvent être délivrées à ses ayants droit, son concubin ou partenaire de PACS, dès lors qu'elles sont nécessaires pour connaître les causes de la mort, défendre la mémoire du défunt ou faire valoir ses droits, sauf opposition exprimée de son vivant par la personne décédée (89).

3^e partie

La mise en œuvre du droit d'accès aux documents administratifs

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi pour une République numérique, une personne souhaitant obtenir communication d'un document administratif pouvait seulement en faire la demande auprès de l'administration concernée.

Désormais, l'administration est tenue de publier en ligne ou de communiquer les documents administratifs qu'elle détient aux personnes qui en font la demande, dans les conditions prévues par le CRPA. Elle doit en outre publier spontanément certains documents.

Ces nouvelles règles impliquent de nouvelles modalités d'accès aux documents administratifs, mais aussi le respect d'un certain nombre d'obligations pour l'administration, en matière de transmission et de diffusion des documents administratifs.

(87) Conseil d'État, 4 janvier 1995, req. n° 136793.

(88) Conseil d'État, 26 septembre 2005, req. n° 270234.

(89) Voir article L. 1110-4, V, dernier alinéa du code de la santé publique.

■ Les modalités d'accès aux documents administratifs

Pour accéder à un document administratif, l'intéressé doit s'adresser à la personne publique (l'État, la collectivité territoriale ou une autre personne de droit public), ou à la personne de droit privé chargée d'une mission de service public, qui détient le document sollicité. Lorsqu'une administration est saisie d'une demande de communication portant sur un document administratif qu'elle ne détient pas, mais qui est détenu par une autre administration, elle doit transmettre la demande à cette dernière et en informer le demandeur.

Aucune condition de forme n'est exigée par le CRPA. Ainsi, la demande peut être écrite ou orale. En revanche, on peut conseiller de plutôt privilégier la demande écrite, qui permet d'apporter une preuve de la date à laquelle commence à courir le délai de recours en cas de refus de l'administration.

Par ailleurs, le demandeur n'est pas tenu de préciser le motif de sa demande, ni ne doit justifier d'un quelconque intérêt. Le Conseil d'État a d'ailleurs récemment rappelé qu'eu égard aux principes régissant l'accès aux documents administratifs, qui n'est pas subordonné à un intérêt établi, les motifs pour lesquels une personne demande la communication d'un document administratif sont sans incidence sur sa communicabilité (90).

Le demandeur dispose, selon son choix, de différents moyens d'accès aux documents, dans les limites des possibilités techniques de l'administration (91) :

- par consultation gratuite sur place, sauf si la préservation du document ne le permet pas,
- par la délivrance d'une copie sur un support identique à celui utilisé par l'administration ou compatible avec celui-ci, sous réserve que la reproduction ne nuise pas à la conservation du document,
- par courrier électronique et sans frais, lorsque le document existe sous forme électronique,
- par la publication en ligne, sauf s'il n'est communicable qu'à l'intéressé.

Des frais peuvent être exigés au demandeur, au titre de la reproduction et éventuellement de l'envoi par courrier du document, mais ne peuvent excéder le coût de cette reproduction. Les frais comportent (92) :

- le coût du support fourni au demandeur,
- le coût d'amortissement et de fonctionnement du matériel utilisé pour la reproduction du document,
- le coût d'affranchissement selon le choix formulé par le demandeur.

Les frais autres que le coût de l'envoi postal sont fixés par arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre du budget (93). L'intéressé est informé des frais dont il doit s'acquitter. Le paiement de cette somme peut être exigé préalablement à l'envoi.

Lorsqu'un document est détenu par l'administration sur un support électronique, le demandeur peut en obtenir copie sur un support identique ou compatible avec celui utilisé par cette administration. Dans ce cas, l'administration doit l'informer sur les caractéristiques techniques du support et lui indiquer s'il peut être transmis par voie électronique (94). L'envoi électronique est gratuit.

(90) Conseil d'État, 8 novembre 2017, req. n°375704.

(91) Article L. 311-9 CRPA.

(92) Article R. 311-11 du CRPA.

(93) Voir arrêté du 1^{er} octobre 2001 relatif aux conditions de fixation et de détermination du montant des frais de copie d'un document administratif.

(94) Article R. 311-10 du CRPA.

Toute mise à disposition effectuée sous forme électronique se fait dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé (95).

■ Le refus de communiquer un document administratif

L'article L. 311-2 du CRPA exonère l'administration de communiquer un document faisant déjà l'objet d'une diffusion publique. Il peut par exemple s'agir de documents ayant fait l'objet d'une publication au *Journal officiel* de la République française ou accessibles sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement. En revanche, ne constituent pas une diffusion publique des mesures d'affichage ou la mise en ligne d'un document sur un « extranet » accessible uniquement par un mot de passe (avis du 6 février 2009, n° 20090604)..

En outre, les dispositions de cet article autorisent l'administration à ne pas donner suite à des demandes abusives,

L'administration peut refuser de donner suite à des demandes abusives

en raison de leur nombre ou leur caractère systématique ou répétitif. La jurisprudence est venue préciser la notion de « caractère abusif ». Ainsi, le juge considère que le refus

de communiquer des documents administratifs ne peut pas être fondé sur la difficulté matérielle qu'il y aurait à communiquer un nombre élevé de documents (96).

Par ailleurs, si l'administration peut refuser de communiquer des documents en raison de leur contenu, elle ne peut cependant pas en refuser la communication en se fondant sur l'usage que pourrait en faire le demandeur (97).

En cas de refus de communiquer un document, l'administration notifie au demandeur son refus dans une décision écrite et motivée comportant l'indication des voies et délais de recours (98). Lorsqu'aucune décision n'a été rendue dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande par l'administration compétente, le silence de l'administration au terme de ce délai vaut décision de refus (99).

L'intéressé dispose d'un délai de deux mois à compter du refus qui lui est opposé pour saisir la CADA. Il s'agit d'un recours préalable obligatoire avant toute procédure contentieuse devant le juge administratif (100).

(95) Article L. 300-4 du CRPA.

(96) Conseil d'État, 10 mars 2010, req. n°303814, précité.

(97) Conseil d'État, 8 novembre 2017, req. n°375704 précité.

(98) Article R. 311-14 du CRPA.

(99) Articles R. 311-12 et R.311-13 CRPA.

(100) Articles R. 311-15 et R.343-1 du CRPA.

En matière de procédure disciplinaire ou concernant des mesures prises en considération de la personne, l'absence de communication ou la communication irrégulière du dossier individuel (délai trop bref, communication partielle, etc.) constituent des vices de forme susceptibles d'entraîner l'annulation de la sanction ou de la mesure par le juge administratif. Tel est le cas lorsque l'absence de réponse de l'autorité territoriale à la demande de communication prive l'agent de la garantie prévue par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 (101).

■ Les nouvelles obligations en matière de diffusion

L'article L. 312-1 du CRPA rappelle la possibilité pour les administrations de rendre publics les documents administratifs qu'elles produisent ou reçoivent. Depuis la loi pour une République numérique, la publication de certains documents constitue même une obligation pour l'administration (102).

En effet, lorsque ces documents sont disponibles sous forme électronique, l'administration est désormais obligée de publier en ligne quatre types de documents (103), sous réserve de ceux qui ne sont pas communicables :

- les documents communiqués par l'administration suite à une demande individuelle ainsi que leurs versions mises à jour,
- les principaux documents détenus par les administrations contenant des informations publiques et figurant dans un répertoire mis à jour chaque année, existant sous forme électronique (104),
- les bases de données, mises à jour de façon régulière, qu'elles produisent ou qu'elles reçoivent et qui ne font pas l'objet d'une diffusion publique par ailleurs,
- les données, mises à jour de façon régulière, dont la publication présente un intérêt économique, social, sanitaire ou environnemental.

Compte tenu des ressources qu'une telle diffusion exige, le législateur a exclu les administrations dont le nombre d'agents ou de salariés est inférieur à 50 agents ou salariés en équivalents temps plein et les collectivités territoriales de moins de 3 500 habitants (105).

Lorsque ces documents et données comportent des mentions entrant dans le champ d'application des articles L. 311-5 ou L. 311-6, ils ne peuvent être rendus publics qu'après avoir fait l'objet d'un traitement permettant d'occulter ces mentions. Lorsqu'ils comportent des données à caractère personnel, ils ne peuvent être rendus publics qu'après avoir fait l'objet d'un traitement permettant de rendre impossible l'identification de ces personnes, sauf dispositions législatives contraires ou si les personnes intéressées ont donné leur accord. Une liste des catégories de documents pouvant être rendus publics sans avoir fait l'objet de ce traitement est fixée par décret pris après avis motivé et publié de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Cette diffusion en ligne ne concerne que les documents existant sous forme électronique et s'opère dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé (106).

Par ailleurs, les administrations dont le nombre d'agents ou de salariés est au moins égal à 50 agents ou salariés en équivalents temps plein publient en ligne les règles définissant les principaux traitements algorithmiques utilisés dans l'accomplissement de leurs missions lorsqu'ils fondent des décisions individuelles (107).

Pour rappel, les administrations sont tenues de désigner une personne responsable de l'accès aux documents et des questions relatives à la réutilisation des informations publiques, dans les cas prévus par décret en Conseil d'État, pris après avis de la CADA (108). Ce décret détermine également les conditions de cette désignation. Sont notamment tenus de désigner une personne responsable :

- les communes de 10 000 habitants ou plus, les départements, les régions et la collectivité territoriale de Corse,
- les établissements publics nationaux et locaux qui emploient au moins 200 agents,
- les établissements publics de coopération intercommunale regroupant une population de 10 000 habitants ou plus,
- les autres personnes de droit public et les personnes de droit privé chargées de la gestion d'un service public qui emploient au moins 200 agents. ■

(101) Conseil d'État, 31 janvier 2014, req. n°369718.

(102) Pour mémoire, la loi NOTRe n°2015-991 du 7 août 2015 avait introduit à l'article L. 1112-23 du CGCT l'obligation pour les collectivités territoriales de plus de 3 500 habitants, ainsi que leurs EPCI à fiscalité propre, de rendre les informations disponibles sous forme électronique relatives à leurs territoires accessibles en ligne.

(103) Voir les articles L. 312-1-1, L. 312-1-2, D. 312-1-1 du CRPA.

(104) Article L. 322-6 du CRPA.

(105) Article L. 312-1-1 du CRPA.

(106) Article L. 300-4 du CRPA.

(107) Articles L. 312-1-3 et D.312-1-4 du CRPA.

(108) Article L. 330-1 du CRPA.

La réforme du statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Le décret n°2018-152 du 1^{er} mars 2018 modifie le statut particulier des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Il clarifie les missions exercées par ces agents et organise des voies d'accès aux cadres d'emplois des agents de maîtrise et des animateurs territoriaux, leur ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de carrière.

Les agents spécialisés des écoles maternelles sont des agents territoriaux professionnels de la petite enfance. Ils constituent un cadre d'emplois social de catégorie C relevant de la filière médico-sociale, dont le statut est fixé par le décret n°92-850 du 28 août 1992.

Auparavant, leur statut comprenait trois grades. Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale, il n'existe plus que les deux grades suivants :

- Agent spécialisé principal de 2^e classe des écoles maternelles (grade de recrutement)
- Agent spécialisé principal de 1^{re} classe des écoles maternelles (grade d'avancement)

Le cadre d'emplois des ATSEM représentait au 31 décembre 2013 3 % des effectifs territoriaux avec la présence de 54 436 agents (1), constituant ainsi une part significative des agents territoriaux.

La baisse des dotations de l'État et la réforme des rythmes scolaires ont conduit les collectivités territoriales à mutualiser leurs ressources pour répondre aux besoins éducatifs naissants. C'est dans ce contexte que le rôle des ATSEM a progressivement muté avec, d'une part l'abandon d'une partie de certaines de leurs missions et, d'autre part, le déploiement de nouvelles fonctions. L'engagement de plus en plus affirmé des collectivités territoriales dans la politique éducative s'est notamment traduit par un élargissement de leur champ d'intervention pédagogique.

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE ET FONCTIONNEL

(art. R. 412-127 du code des communes)

Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines.

Cet agent est nommé par le maire après avis du directeur ou de la directrice.

Son traitement est exclusivement à la charge de la commune.

Pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice.

(1) Selon une étude de mai 2016 menée par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

Le projet d'une revalorisation de ce cadre d'emplois a commencé avec la production, par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), d'un rapport visant à déterminer précisément les missions réellement accomplies par les ATSEM et à proposer des évolutions de ce cadre d'emplois. Parmi les revendications formulées par les syndicats, seules certaines d'entre elles ont abouti à la réforme amorcée par le décret n°2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Par exemple, la proposition visant à la création d'un taux d'encadrement des postes d'ATSEM en fonction du nombre de classes ou du nombre d'élèves n'a pas été retenue. Pour rappel, l'article R. 412-127 du code des communes, dont les dispositions ne sont pas modifiées, prévoit toujours de manière très générale que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un ATSEM, ce qui n'a pas pour effet de garantir l'encadrement d'une classe par un ATSEM pendant toute la durée du temps scolaire (voir encadré page précédente).

Prenant en considération le développement de la polyvalence de ces agents, le statut particulier procède à une clarification et à un élargissement de leurs missions et leur ouvre des perspectives d'évolution de carrière vers les cadres d'emplois des agents de maîtrise et des animateurs territoriaux.

LES MISSIONS DES ATSEM *

- Ils assistent le personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines. Ils préparent et mettent en état de propreté les locaux et le matériel servant directement à ces enfants.
- Ils appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.
- En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions d'assistance au personnel enseignant, d'entretien et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants.

* Article 2 du décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

(2) Rapport du CSFPT sur les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, 2 février 2017, p. 9.

■ L'élargissement des missions des ATSEM

L'ATSEM exerce des fonctions d'entretien, d'aide pédagogique et éducative. Ces activités peuvent varier « selon les choix éducatifs opérés par le directeur d'école, les relations que l'agent entretient avec l'enseignant mais aussi au regard des projets de la collectivité et des budgets qui [sont] alloués aux écoles » (2). Il a été constaté ces dernières années un élargissement du rôle et du champ d'intervention des ATSEM dans ces trois domaines-là.

La fonction d'assistance et d'entretien

Jusqu'à présent, l'ATSEM était en charge :

- de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants des classes maternelles ou enfantines,
- de la préparation et de la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

En dépit des requêtes formulées dans le rapport du CSFPT, soulignant l'importance de voir apparaître une distinction claire entre les missions d'ordre matériel liées au fonctionnement de la classe qui relèvent du rôle de l'ATSEM, et les missions d'entretien des locaux qui seraient assurées par les adjoints techniques, au titre de leur mission d'entretien général des locaux, le décret n'a pas apporté de modification substantielle. En effet, il est à noter seulement, qu'au terme de « réception » des enfants se substitue celui d'« accueil ».

Les fonctions d'aide pédagogique et éducative

L'essentiel des évolutions relatives aux missions assurées par l'ATSEM concerne ces deux fonctions, redéfinies par le décret du 1^{er} mars 2018.

Initialement, l'article 2 du statut particulier prévoyait que les ATSEM :

- participaient à la communauté éducative,
- pouvaient assurer la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines,
- assuraient les mêmes missions, en journée, dans les accueils de loisirs des très jeunes enfants,
- pouvaient assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

La particularité des missions de ces agents réside dans la complémentarité du rôle éducatif de l'ATSEM qui se caractérise par l'assistance apportée au personnel enseignant, et du rôle pédagogique de l'enseignant ; l'ATSEM assumant un rôle d'aide et de soutien à l'enseignant, mais pas d'adjoint.

Or, dans ce contexte, la rédaction initiale du statut n'était plus en adéquation avec les fonctions exercées effectivement par ces agents, ni avec les nouveaux enjeux d'organisation du travail que la réforme des rythmes scolaires a engendrés.

Avec ce décret, ces agents sont désormais reconnus dans leur rôle éducatif et associés au projet pédagogique des écoles.

La réécriture de ces différentes missions acte une reconnaissance de la réalité des fonctions exercées par l'ATSEM et pose avec prudence les contours de fonctions distinctes de celles des enseignants. Ce point comptait parmi les demandes exposées par les syndicats et élus locaux qui attiraient l'attention sur la nécessité de distinguer clairement les responsabilités confiées aux ATSEM de celles réservées aux enseignants.

■ L'évolution du déroulement de carrière des ATSEM

La valorisation des expériences professionnelles acquises dans le domaine de la gestion d'équipe et de l'animation ainsi que dans le développement de compétences techniques, était un vœu exprimé par le CSFPT. Dans cette perspective, il proposait notamment de :

- favoriser la mobilité en catégorie C vers les autres filières, dont la filière animation et la filière sociale
- créer les conditions favorables pour la préparation des concours de catégorie B

Ces propositions se sont concrétisées par la création d'une voie d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise, avec en conséquence, l'élargissement des missions confiées à ces agents, ainsi que par la création d'une voie d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux.

La création de voies d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise

Les agents de maîtrise sont des agents territoriaux de catégorie C dont la rémunération est fixée en référence à une échelle indiciaire spécifique. Le cadre d'emplois est accessible par concours ou par promotion interne, au choix ou après examen professionnel (voir schéma page 22).

Peuvent désormais accéder par promotion interne au cadre d'emplois des agents de maîtrise les ATSEM :

- comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des ATSEM,
- justifiant d'au moins sept ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois et admis à un examen professionnel. Dans ce dernier cas, ces fonctionnaires peuvent être recrutés en qualité d'agent de maîtrise territorial à raison d'un

recrutement pour deux nominations prononcées au titre de la promotion interne au choix.

Il existe également un accès au grade d'agent de maîtrise par concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents publics, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale⁽³⁾. Les candidats doivent désormais justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours, de trois années au moins de services publics effectifs dans un emploi technique du niveau de la catégorie C ou dans un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles.

Dorénavant, le concours interne peut être ouvert dans une nouvelle spécialité : la spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines »⁽⁴⁾.

L'élargissement consécutif des missions des agents de maîtrise

La mise en place d'une voie d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise impliquait en parallèle un élargissement des missions de ces derniers à la coordination des ATSEM. Ce cadre d'emplois est constitué de deux grades :

- agent de maîtrise (grade de recrutement)
- agent de maîtrise principal (grade d'avancement).

Aux termes de l'article 2 du statut particulier qui leur est applicable, les missions de coordination dévolues aux titulaires du grade d'agent de maîtrise peuvent désormais être exercées également par :

- les agents titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance,
- les agents titulaires du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance,
- les agents qui justifient d'une expérience de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM.

Ces agents peuvent assurer la coordination de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des ATSEM ou à celui des adjoints techniques territoriaux et participer, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

Les dispositions régissant le grade des agents de maîtrise principaux ont également été modifiées afin que soit prise en compte la possibilité pour ces agents d'exercer des missions d'encadrement, non seulement des agents de maîtrise ou des fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois technique de catégorie C, mais aussi des ATSEM.

(3) Article 7 du décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

(4) Article 7-1 du décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

Ces modifications assurent une cohérence entre les missions des agents de maîtrise et la faculté de mobilité octroyée aux ATSEM.

La création d'une voie d'accès spéciale au cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Dans le rapport du CSFPT, était évoqué le développement croissant de missions de coordination dans certaines collectivités. Or, ces missions d'encadrement d'équipe, de coordination d'actions ou de projets d'animation, relèvent effectivement de la catégorie B, voire de la catégorie A pour les territoires les plus urbanisés et à plus forte démographie.

Le décret du 1^{er} mars 2018 a introduit la possibilité pour les ATSEM d'accéder au cadre d'emplois d'animateur territorial par la voie d'un concours interne spécial sur épreuves. Pour pouvoir se présenter au concours, ces agents doivent justifier d'au moins quatre ans de services effectifs dans un emploi d'ATSEM au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle il est organisé (5).

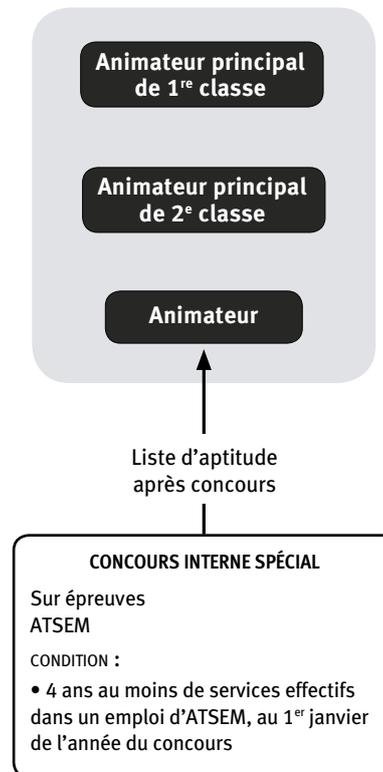
Le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 15 % du nombre des places offertes aux concours internes d'accès au cadre d'emplois.

Par ailleurs, le décret du 1^{er} mars 2018 modifie les dispositions relatives aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs afin de tenir compte de cette nouvelle possibilité d'accès au cadre d'emplois (6).

Ainsi, pour le concours interne spécial, ouvert aux ATSEM, deux épreuves sont créées :

- une épreuve d'admissibilité consistant en la rédaction, en trois heures, d'une note à partir d'un dossier portant sur l'animation périscolaire. Cette épreuve permet d'évaluer les capacités du candidat à analyser une situation en lien avec les missions relevant de ce cadre d'emplois
- une épreuve d'admission consistant en un entretien de vingt minutes ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours professionnel au sein de la communauté éducative auprès des enfants d'écoles maternelles ou des classes enfantines et permettant au jury d'apprécier sa motivation ainsi que son aptitude à exercer les missions confiées aux membres de ce cadre d'emploi.

ACCÈS DES ATSEM PAR CONCOURS SPÉCIAL AU CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX (catégorie B)

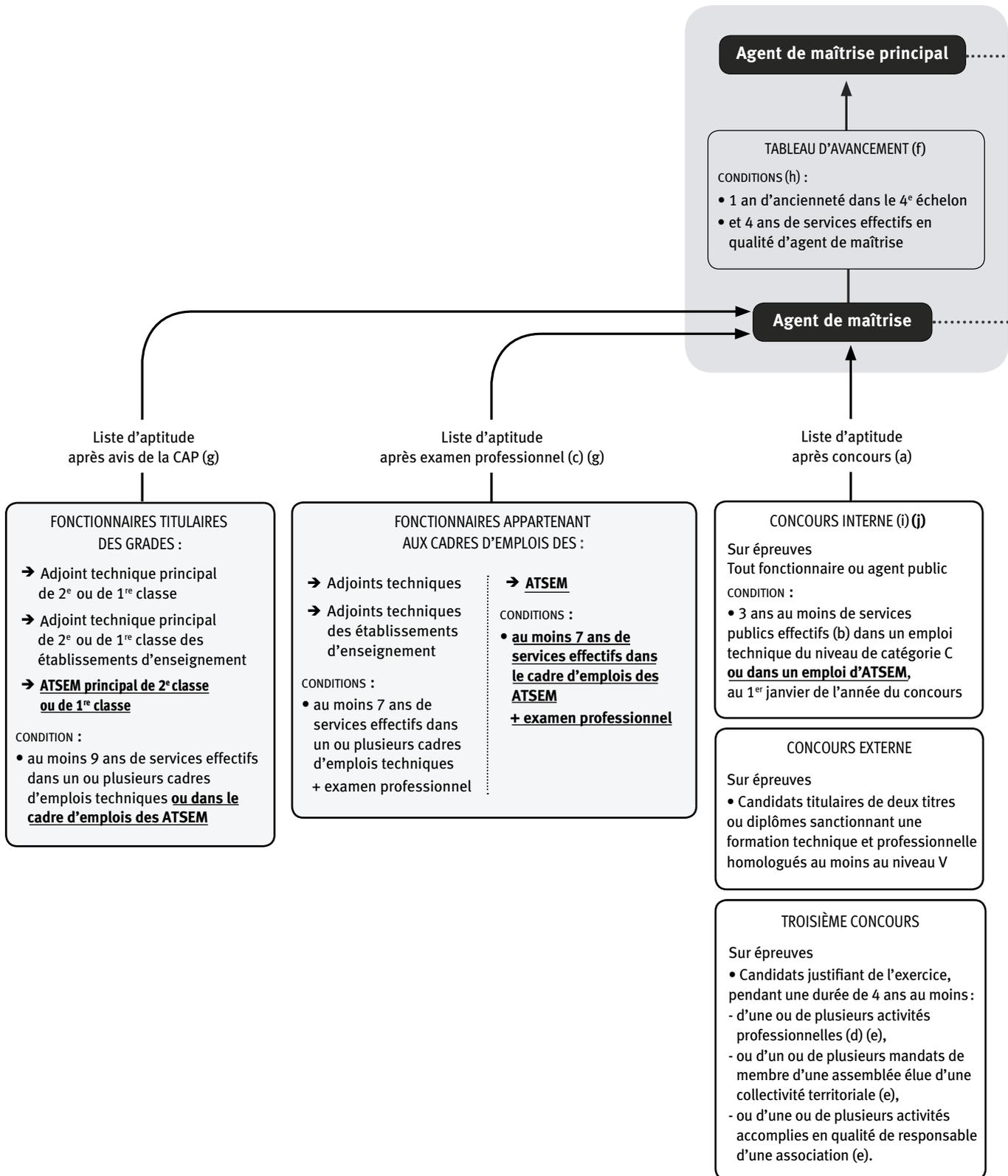


Même si toutes les préconisations émises par le CSFPT n'ont pas été suivies, cette réforme statutaire conduit à une plus grande acception des réalités touchant les fonctions assurées par les membres de ce cadre d'emplois. On relèvera qu'une « *charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM* » devrait venir prochainement compléter les dispositions du décret du 1^{er} mars 2018. Préparée par les ministères de l'intérieur et de l'Éducation nationale, en concertation avec l'AMF et le CNFPT, elle devrait préciser les missions des ATSEM, notamment durant les heures scolaires, afin de résoudre certaines difficultés liées au double rattachement hiérarchique de ces personnels.

(5) Décret n°2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.

(6) Article 3 du décret n°2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux.

ACCÈS DES ATSEM AU CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE (catégorie C)



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	374	389	416	441	462	488	501	521	551	583
IM	345	356	370	388	405	422	432	447	468	493
Durée	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
IB	353	358	363	374	388	404	431	445	460	476	499	519	549
IM	329	333	337	345	355	365	381	391	403	414	430	446	467
Durée	2a	3a	3a	3a	-								

- (a) Ces concours sont organisés par le centre de gestion pour les collectivités affiliées et par les collectivités elles-mêmes lorsqu'elles ne sont pas affiliées.
Ils sont ouverts dans l'une ou plusieurs des spécialités suivantes : 1° Bâtiment, travaux publics, voirie, réseau divers ; 2° Logistique et sécurité ; 3° Environnement, hygiène ; 4° Espaces naturels, espaces verts ; 5° Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique ; 6° Restauration ; 7° Techniques de la communication et des activités artistiques.
- (b) Les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique ne sont pas comptées comme services effectifs (*art. 7, décret n°88-547 du 06.05.88 modifié*).
- (c) Les nominations par cette voie ne peuvent être prononcées qu'à raison d'un recrutement pour deux nominations prononcées au titre de la liste d'aptitude au choix après avis de la CAP.
- (d) La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées, le cas échéant, dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.1984*).
- (e) La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. En revanche, les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 sont prises en compte pour l'accès au concours (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.1984*).
- (f) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (*art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (g) L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues (*art. 6, décret n°88-547 du 6.05.88 modifié*).
- (h) Les services effectifs accomplis dans leur corps d'origine par les agents placés par la loi en position de détachement sans limitation de durée sont assimilés à des services accomplis dans le grade et dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux (*art. 14, décret n°88-547 du 06.05.88 modifié*).
- (i) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces États une formation équivalente à celle requise par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emploi (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (j) **Le concours interne peut être ouvert dans la spécialité « Hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines ».**

Maladie imputable au service : le droit au plein traitement dans l'attente de l'avis de la commission de réforme

Conseil d'État, 21 février 2018
req. n° 396013

Lorsqu'un fonctionnaire demande à bénéficier du régime de congé de maladie imputable au service, l'administration a deux mois (trois mois en cas de mesures d'instruction) pour se prononcer. Tant que ce délai n'est pas expiré, elle n'est pas tenue d'accorder au fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande.

En revanche, en l'absence d'avis de la commission de réforme à l'expiration de ce délai, l'administration doit placer le fonctionnaire, à titre conservatoire, en position de congé maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme.

Extraits de l'arrêt

« Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M^{me} B., ingénieur territorial exerçant des fonctions de chargée de mission au sein des services de la région d'Ile-de-France, a été placée en congé de maladie ordinaire à plein traitement à compter du 17 août 2011. Puis, par six arrêtés successifs en date des 6 octobre, 8 novembre et 7 décembre 2011, et des 6 janvier, 30 mars et 17 avril 2012, le président du conseil régional l'a placée en congé de maladie ordinaire à demi-traitement pour la période du 6 octobre 2011 au 15 mai 2012. Par un jugement du 12 mars 2014, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de ces six arrêtés en tant qu'ils ne l'ont pas maintenue à plein traitement, méconnaissant ainsi, selon l'intéressée, l'imputabilité au service de la pathologie d'électro-hypersensibilité dont elle soutenait être atteinte. M^{me} B. se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 10 novembre 2015 de la cour administrative d'appel de Paris, en tant qu'il a rejeté, après avoir annulé ce jugement, ses conclusions tendant à l'annulation de ces six arrêtés.

2. Aux termes de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « *Le fonctionnaire en activité a droit : (...) / 2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité*

de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. (...) / Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service. (...) / Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'imputation au service de l'accident ou de la maladie est appréciée par la commission de réforme instituée par le régime des pensions des agents des collectivités locales". Aux termes de l'article 16 du décret du 30 juin 1987 relatif aux congés de maladie des fonctionnaires territoriaux : "*(...) la commission de réforme prévue par le décret n° 65-773 du 9 septembre 1965 susvisé est obligatoirement consultée dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice de l'article 57 (2°, 2° alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Le dossier qui lui est soumis doit comprendre un rapport écrit du médecin du service de médecine professionnelle et préventive compétent à l'égard du fonctionnaire concerné. Lorsque l'administration est amenée à se prononcer sur l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident, elle peut, en tant que de besoin, consulter un médecin expert agréé. (...)".* Aux termes de l'article 13 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 demande d'inscription à l'ordre du jour de la commission est adressée au secrétariat de celle-ci par l'employeur de l'agent concerné. / L'agent concerné peut également adresser une demande de saisine de la commission à son employeur, qui doit la transmettre au secrétariat de celle-ci dans un délai de trois semaines ; le secrétariat accuse réception de cette transmission à l'agent concerné et à son employeur ; passé le délai de trois semaines, l'agent concerné peut faire parvenir directement au secrétariat de la commission un double de sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ; cette transmission vaut saisine de la commission. / La commission doit examiner le dossier dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande d'inscription à l'ordre du jour par son secrétariat. Ce délai est porté à deux mois lorsqu'il est fait application de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16. Dans ce cas, le secrétariat de la commission notifie à l'intéressé et à son employeur la date prévisible d'examen de ce dossier".* Aux termes du deuxième alinéa de l'article 16, la commission de réforme "*peut faire procéder à toutes mesures d'instructions, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires".*

3. Il résulte des dispositions citées au point 2 ci-dessus que le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie à plein traitement, pendant une durée de trois mois, en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Au-delà de cette période, il a droit à des congés de maladie à demi-traitement, pendant une durée de neuf mois, s'il lui est toujours impossible d'exercer ses fonctions. Toutefois, si la maladie est imputable au service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service. La commission de réforme étant obligatoirement consultée dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice du 2° alinéa du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, l'administration dispose, à compter de la demande du fonctionnaire de bénéficier de ces dispositions, d'un délai de deux mois pour se prononcer sur cette demande. Lorsque la commission de réforme fait application de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004, ce délai est porté à trois mois. Sans préjudice du premier alinéa du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, tant que le délai de deux mois n'est pas expiré, ou, en cas d'application par la commission de réforme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004, tant que le délai de trois mois n'est pas expiré, l'administration n'est pas tenue d'accorder au fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande. En revanche, l'avis de la commission de réforme contribuant à la garantie que la décision prise le sera de façon éclairée, quand bien même cet avis n'est que consultatif, en l'absence d'avis de la commission dans le délai de deux mois, ou dans le délai de trois mois en cas d'application par la commission de réforme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004, l'administration doit, à l'expiration

de l'un ou l'autre, selon le cas, de ces délais, placer, à titre conservatoire, le fonctionnaire en position de congé maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme.

4. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond, d'une part, que M^{me} B. doit être regardée comme ayant demandé à bénéficier d'un congé de maladie à plein traitement par sa lettre datée du 2 décembre 2011. D'autre part, l'arrêté du 6 janvier 2012 doit être regardé, en tant qu'il a placé la requérante en congé à demi-traitement à compter du 2 février 2012, comme révélant une décision par laquelle le président du conseil régional a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie. Dès lors, en jugeant que la région d'Ile-de-France n'avait pas pris position sur la demande de M^{me} B., la cour a entaché son arrêt d'erreur de qualification juridique des faits. M^{me} B. est en conséquence fondée à demander l'annulation de cet arrêt. (...)

Sur les arrêtés des 6 octobre, 8 novembre et 7 décembre 2011 :

8. Il ressort des pièces du dossier, ainsi qu'il a été dit au point 4 ci-dessus, que ce n'est qu'à compter du 2 décembre 2011 que M^{me} B. doit être regardée comme ayant demandé à bénéficier d'un congé de maladie à plein traitement. Dès lors que la période de trois mois mentionnée au 2^e alinéa du 2^o de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 était expirée, M^{me} B. n'est pas fondée à soutenir que l'administration était tenue, avant cette date, de lui octroyer un tel congé.

9. L'arrêté du 7 décembre 2011 a placé M^{me} B. en congé de maladie ordinaire à demi-traitement pour la période du 1^{er} décembre 2011 au 2 janvier 2012, soit à l'intérieur du délai de deux mois suivant la demande de cette dernière de bénéficier du deuxième alinéa du 2^o de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Par suite, M^{me} B. n'est pas fondée à soutenir que l'administration était tenue, durant cette période, de lui octroyer un congé à plein traitement.

Sur les arrêtés des 6 janvier, 30 mars et 17 avril 2012 :

10. Il résulte de ce qui a été dit aux points 3 et 4 ci-dessus que le délai de deux mois dont disposait l'administration pour répondre à la demande de M^{me} B. s'achevait le 2 février 2012. A compter de cette date, et en l'absence d'avis de la commission de réforme, l'administration ne pouvait ni légalement maintenir M^{me} B. en congé de maladie ordinaire à demi-traitement, ni rejeter la demande d'imputabilité au service de la maladie dont elle soutenait être affectée, sauf à établir qu'elle ne pouvait recueillir l'avis de la commission de réforme pour des raisons indépendantes de sa volonté. Or il est constant que la requérante a refusé de se rendre au rendez-vous fixé par le médecin de prévention, au 29 février 2012, avec un médecin agréé dont l'analyse était destinée à éclairer la commission de réforme. Il ressort également des pièces du dossier que, par un avis du 22 mai 2012, la commission de réforme a estimé ne pas être en mesure de se prononcer sur le cas de M^{me} B., faute " *d'élément suffisant*". Par suite, dans les circonstances de l'espèce, l'administration établit qu'elle ne pouvait recueillir l'avis de la commission de réforme pour des raisons indépendantes de sa volonté. Toutefois cette preuve n'est apportée qu'à compter du 22 mai 2012, date à laquelle la commission de réforme a rendu son avis.

11. Il résulte de ce qui vient d'être dit aux points 8 et 10 ci-dessus, en premier lieu, que l'administration a pu à bon droit, par l'arrêté du 6 janvier 2012, placer M^{me} B. en congé de maladie ordinaire à demi-traitement pour la période du 1^{er} janvier au 2 février 2012, soit à l'intérieur du délai de deux mois suivant la demande de cette dernière de bénéficier du deuxième alinéa du 2^o de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Par suite, M^{me} B. n'est pas fondée à soutenir que l'administration était tenue, durant cette période, de lui octroyer un congé à plein traitement.

12. En revanche, en deuxième lieu, l'administration ne pouvait légalement, en tant, d'une part, qu'il révèle la décision par laquelle le président du conseil régional a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie et, d'autre part, qu'il a placé

M^{me} B. en congé de maladie ordinaire à demi-traitement du 3 au 17 février 2012, adopter l'arrêté du 6 janvier 2012.

13. En troisième lieu, l'administration ne pouvait pas non plus légalement adopter les arrêtés des 30 mars et 17 avril 2012 qui ont placé M^{me} B. en congé de maladie ordinaire à demi-traitement pour la période du 1^{er} mars au 15 mai 2012, qui est postérieure au délai de deux mois mentionné au point 3, et antérieure au 22 mai 2012.

14. Dès lors, en jugeant que M^{me} B. n'était pas fondée à contester, d'une part, l'arrêté du 6 janvier 2012 la plaçant en congé maladie ordinaire à demi-traitement, en tant qu'il porte sur la période allant du 3 au 17 février 2012, et d'autre part, les arrêtés des 30 mars et 17 avril 2012, au motif qu'en refusant de se rendre à la consultation prévue auprès du médecin agréé, elle avait empêché la commission de réforme réunie le 22 mai 2012 de se prononcer sur son cas, le tribunal administratif a entaché son jugement d'erreur de droit.

15. Il résulte de tout ce qui précède qu'il y a lieu d'annuler le jugement attaqué, d'une part, en tant qu'il n'a pas annulé l'arrêté du 6 janvier 2012 en tant qu'il place M^{me} B. en congé maladie à demi-traitement du 3 au 17 février 2012 et, d'autre part, en tant qu'il n'a pas annulé les arrêtés des 30 mars et 17 avril 2012 en tant qu'ils placent M^{me} B. en congé maladie à demi-traitement. Il y a lieu, par suite, d'une part, d'annuler l'arrêté du 6 janvier 2012, qui révèle la décision par laquelle le président du conseil régional a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie, en tant qu'il place M^{me} B. en congé maladie à demi-traitement du 3 au 17 février 2012 et, d'autre part, d'annuler les arrêtés des 30 mars et 17 avril 2012, en tant qu'ils placent M^{me} B. en congé maladie à demi-traitement.

16. Les annulations ainsi prononcées ouvrent, pour M^{me} B., droit à une créance au titre des sommes qu'elle aurait dû percevoir à titre conservatoire. Mais il appartient à l'administration de compenser cette créance par l'émission d'un titre de recette correspondant, dès lors que l'imputabilité au service n'a pu, du propre fait de l'intéressée, être établie. »

RAPPELS ET COMMENTAIRES

L'arrêt du Conseil d'État du 21 février 2018, qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, apporte des précisions importantes sur les obligations qui pèsent sur l'administration à l'égard d'un fonctionnaire qui sollicite la reconnaissance de l'imputabilité au service de la pathologie dont il est atteint, lorsque la commission de réforme tarde à rendre son avis.

Pour rappel, l'article 57 2° de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire a droit à des congés de maladie rémunérés dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois. Il conserve l'intégralité de son traitement pendant

une durée de trois mois ; ce traitement est ensuite réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Toutefois, si la maladie est imputable au service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

La commission de réforme instituée par le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 **(1)** est obligatoirement consultée dans tous les cas où le fonctionnaire demande la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie **(2)**. La commission 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 **(3)**. En revanche, si

(1) 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.

(2) Article 57 2° 3^e alinéa de la loi du 26 janvier 1984 et article 16 du 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.

(3) 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.

l'administration reconnaît spontanément l'imputabilité au service, la commission de réforme n'est pas consultée. Pour se prononcer, l'administration peut, en tant que de besoin, faire appel à un médecin expert agréé.

À titre liminaire, il importe d'indiquer que ce dispositif réglementaire est susceptible d'évoluer afin de prendre en compte le nouveau régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de service et certaines maladies professionnelles contractées dans l'exercice des fonctions institué par l'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, issu de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 (4). En effet, cet article a créé un nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service, commun aux trois fonctions publiques, pendant lequel le fonctionnaire bénéficiera, dès l'entrée en vigueur du décret devant fixer ses modalités d'application, de garanties similaires à celles prévues par les dispositions applicables aux faits de l'espèce (conservation de l'intégralité du traitement jusqu'à la reprise du service ou la mise à la retraite).

Au vu de l'avis émis par la commission de réforme, l'administration prend sa décision sans être tenue de suivre cet avis qui n'est que consultatif (5). Cependant, un refus de reconnaître l'imputabilité au service pris sans que l'avis de la commission ait été préalablement recueilli entraîne l'annulation de la décision (6).

En l'espèce, un fonctionnaire exerçant des fonctions de chargé de mission au sein des services de la Région d'Ile-de-France a été placé en congé de maladie ordinaire à plein traitement à compter du 17 août 2011. Puis, par six arrêtés successifs en date des 6 octobre, 8 novembre et 7 décembre 2011, et des 6 janvier, 30 mars et 17 avril 2012, le président du conseil régional l'a placé en congé de maladie ordinaire à demi-traitement pour la période du 6 octobre 2011 au 15 mai 2012.

Dans l'intervalle, par un recours gracieux du 2 décembre 2011, l'intéressé a

demandé à l'autorité territoriale d'être replacé en congé de maladie à plein traitement au motif que la pathologie dont il souffrait serait imputable au service. La collectivité a alors engagé une procédure de consultation de la commission de réforme. Cette dernière a invité le fonctionnaire à se soumettre à un examen médical auprès d'un service hospitalier de pathologie professionnelle. L'intéressé ayant refusé de répondre à cette convocation, la commission de réforme a estimé, dans un avis du 22 mai 2012, qu'elle ne disposait pas d'éléments suffisants pour lui permettre de se prononcer sur l'imputabilité au service.

Le fonctionnaire a demandé au tribunal administratif d'annuler les arrêtés précités en tant qu'ils ne l'ont pas maintenu à plein traitement. Saisie à son tour du litige, la cour administrative d'appel de Paris a jugé, dans un arrêt du 10 novembre 2015 (7), qu'en l'absence de décision de l'autorité territoriale concernant l'existence éventuelle d'une maladie imputable au service, il ne pouvait utilement contester les arrêtés l'ayant placé en congé de maladie à demi-traitement. L'intéressé s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'État.

Dans son arrêt du 21 février 2018, la Haute assemblée pose de manière prétorienne le principe selon lequel lorsque la commission de réforme est obligatoirement consultée dans le cas où un fonctionnaire demande le bénéfice de l'article 57 2° 2° alinéa, l'administration dispose, à compter de cette demande, d'un délai de deux mois pour se prononcer. Ce délai est porté à trois mois lorsque la commission de réforme met en œuvre la procédure d'instruction prévue par l'article 16 de l'arrêt du 4 août 2004.

Tant que ce délai de deux mois – ou de trois mois en cas de mesures d'instruction – n'est pas expiré, l'administration n'est pas tenue d'accorder au fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande. En revanche, eu égard au fait que l'avis de la commission de réforme contribue à la garantie que la décision prise le sera de façon éclairée quand bien même cet avis

(4) Se reporter à l'article consacré à l'ordonnance du 19 janvier 2017 publié dans le numéro des *IAJ* de mai 2017.

(5) Conseil d'État, 4 janvier 1995, req. n°150369.

(6) Conseil d'État, 24 novembre 2010, req. n°328714.

(7) Cour administrative d'appel de Paris, 10 novembre 2015, req. n°14PA02069.

n'est que consultatif, à l'expiration de l'un ou l'autre, selon le cas, de ces délais, l'administration doit placer, à titre conservatoire, le fonctionnaire en position de congé de maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme.

Selon le rapporteur public (8), l'obligation pesant sur l'administration de recueillir l'avis de la commission de réforme avant de se prononcer sur une demande tendant à la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie professionnelle doit s'articuler avec le principe général selon lequel le silence gardé plus de deux mois sur une demande fait naître une décision implicite de rejet : « *il faut bien combiner la particularité de la procédure applicable aux demandes des fonctionnaires tendant au bénéfice du régime de congé de maladie plus favorable en cas d'imputabilité de la maladie au service avec les règles générales relatives à la naissance des décisions administratives implicites. C'est-à-dire faire coexister l'obligation pesant sur l'administration de recueillir l'avis de la commission de réforme avant de refuser la reconnaissance de l'imputabilité au service et la circonstance que le silence gardé plus de deux mois sur une demande tendant à cette reconnaissance fait naître une décision implicite de rejet* ».

Tirant les conséquences de ce principe, il indique ensuite : « *Avant l'expiration du délai de deux mois faisant naître une décision implicite de rejet, l'administration est en droit de maintenir l'agent à demi-traitement. Une fois expiré ce délai, en revanche, et si l'avis requis n'est toujours pas intervenu, il nous semble que l'administration n'a d'autre choix, pour placer son agent dans une situation régulière, que de lui accorder, à titre provisoire et dans l'attente de cet avis, le bénéfice du maintien de son plein traitement* ».

En l'espèce, le Conseil d'État considère que l'arrêté du 6 janvier 2012 maintenant le requérant en congé de maladie à demi-traitement doit être interprété comme un refus opposé à sa demande

du 2 décembre 2011 visant à reconnaître l'imputabilité au service de sa pathologie contrairement à ce qu'a estimé la cour administrative d'appel de Paris.

Puis, réglant l'affaire au fond, il juge que l'intéressé pouvait légalement être placé en congé de maladie à demi-traitement jusqu'au 2 février 2012, date à laquelle s'achevait le délai de deux mois dont disposait l'administration pour répondre à sa demande du 2 décembre 2011.

S'agissant de la période postérieure pendant laquelle l'agent ouvre droit au versement du plein traitement à titre conservatoire, le juge considère néanmoins que le refus du fonctionnaire de se soumettre à un examen médical constitue un motif mettant l'administration dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme pour une raison indépendante de sa volonté. Toutefois, en l'espèce, ce motif n'est établi qu'à compter du 22 mai 2012, date de l'avis de la commission par lequel celle-ci a conclu qu'elle ne pouvait pas statuer sur l'imputabilité au service de la maladie.

En conséquence, le Conseil d'État annule les arrêtés attaqués seulement en tant qu'ils ont placé le requérant en congé de maladie à demi-traitement entre le 3 février 2012 et le 22 mai 2012, puisque pendant cette période il aurait dû percevoir un plein traitement à titre conservatoire.

Si ces annulations ouvrent au requérant un droit de créance, le juge prononce la compensation de cette créance par l'émission d'un titre de recette correspondant, dès lors que l'imputabilité au service n'a pu être établie du propre fait de l'intéressé, en raison de son refus de se rendre à l'examen médical demandé par la commission de réforme.

Enfin, de manière plus générale, on relèvera qu'eu égard au caractère conservatoire de la décision d'octroi du plein traitement, dans le cas où l'administration refuserait de reconnaître l'imputabilité au service de la maladie après avoir recueilli l'avis de la commission de réforme, l'agent devrait rembourser le trop-perçu. ■

(8) Conclusions de Vincent Daumas, rapporteur public.



TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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



CIG petite couronne



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

Références

Textes

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

Agent spécialisé des écoles maternelles Cadre d'emplois Fonction publique territoriale

Décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

(NOR : INTB1731389D)

JO, n° 52, 3 mars 2018, texte n° 5.- 3 p.

Ce décret modifie le statut des agents relevant des cadres d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des agents de maîtrise territoriaux et des animateurs territoriaux. Les missions des ATSEM sont précisées. Ces derniers sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers. En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants. Les missions des agents de maîtrise territoriaux sont étendues à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne. Ainsi, les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux

qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents. Les conditions d'inscription sur la liste d'aptitude sont également modifiées. Les durées minimales de service effectif sont diminuées. Dans le cadre du concours interne d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, le décret prend en compte la spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines ». Le décret concerne également les conditions de recrutement des animateurs territoriaux. Ils seront désormais embauchés par voie d'un concours externe pour au moins 30 % des postes à pourvoir, de deux concours internes (50 % des postes) et d'un troisième concours réservé notamment aux anciens élus locaux. Ce texte crée un concours interne spécial pour l'accès des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles au cadre d'emplois d'animateur. *Voir aussi Statut commenté, page 18.*

Agent spécialisé des écoles maternelles Animateur Agent de maîtrise Concours

Décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux

(NOR : INTB1734077D)

JO, n° 52, 3 mars 2018, texte n° 6.- 2 p.

Ce texte crée une spécialité pour le recrutement par la voie du concours interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et un concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux, pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Dans le cadre du concours interne d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, le décret prend en compte la spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines » et précise les modalités du concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux pour ces mêmes agents. Le texte entre en vigueur à la date de publication de l'arrêté autorisant l'ouverture des concours et des examens professionnels organisés à compter de l'année 2018.

Voir aussi Statut commenté, page 18.

Assistant socio-éducatif
Éducateur de jeunes enfants
CAP
Catégorie A
Groupe hiérarchique

Décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale

(NOR : INTB1734591D)

JO, n° 63, 16 mars 2018, texte n° 5.- 2 p.

Ce décret a pour objet la prise en compte du passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants au 1^{er} février 2019 lors des élections des commissions administratives paritaires de catégorie A de la fonction publique territoriale. Les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants pourront être électeurs et éligibles aux élections des commissions administratives paritaires de catégorie A du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018. Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Décret n° 2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

(NOR : NTB1734601D)

JO, n° 63, 16 mars 2018, texte n° 6.- 2 p.

Ce décret actualise la répartition des fonctionnaires territoriaux entre les groupes hiérarchiques en vue de déterminer la composition des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline, afin de tenir compte des réformes statutaires intervenues depuis le précédent

renouvellement général de 2014. Il procède en outre à l'actualisation des indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques, pour tenir compte du nouvel échelonnement indiciaire intervenu dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations. Il tient compte dans le groupe hiérarchique 6 de la création des grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Enfin, il intègre par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui seront électeurs et éligibles aux prochaines élections des commissions administratives paritaires de catégorie A afin de tenir compte de leur classement en catégorie A au 1^{er} février 2019. Ce décret entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale.

Complément de rémunération
Formation
Jury de concours
Fonctionnaire

Arrêté du 13 mars 2018 portant application du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation et de recrutement relevant du Conseil d'État, de la Cour nationale du droit d'asile et des juridictions administratives

(NOR : JUSE1803747A)

JO, n° 62, 15 mars 2018, texte n° 29.- 2 p.

Le présent arrêté s'applique aux personnes désignées à l'article 1^{er} du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant à titre accessoire à des activités de formation continue, de préparation aux examens et concours, de recrutement et de formation statutaire ou initiale du Conseil d'État, de la Cour nationale du droit d'asile et des juridictions administratives. Des tableaux présentent les différents montants de rémunération qui sont déterminés en fonction du public destinataire et du niveau de complexité de l'intervention. L'agent qui exerce à titre principal une activité de formation ou une activité de recrutement, de préparation aux examens et concours dans un service dont l'une des missions est de mener des actions de formation, d'enseignement, de préparation aux concours ou de recrutement ne peut prétendre à aucune indemnité de formation ou de recrutement. Ce droit lui est ouvert lorsqu'il intervient hors de son organisme d'affectation et qu'il effectue cette activité à titre d'activité accessoire. L'arrêté du 22 août 2012 portant application du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié relatif à la rémunération des agents publics participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation et de recrutement est abrogé.

Concours
Doctorat
Catégorie A
Fonction publique territoriale

Décret n° 2018-238 du 3 avril 2018 relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat

(NOR : INTB1727342D)

JO, n° 78, 4 avril 2018, texte n° 3.- 4 p.

Ce décret introduit une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat présentant le concours externe de conseiller territorial des activités physiques et sportives, de psychologue territorial, d'attaché territorial, d'administrateur territorial, d'ingénieur en chef territorial et d'ingénieur territorial afin qu'ils puissent présenter leurs travaux universitaires résultant de la formation à la recherche et par la recherche, conformément à l'article L. 412-1 du code de la recherche ainsi qu'une présentation du parcours de tous les candidats lors de leur inscription. La durée de l'épreuve d'entretien prévue pour les cadres d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, des attachés territoriaux ainsi que pour le recrutement des psychologues territoriaux, des sages-femmes territoriales et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux est, par ailleurs, augmentée de cinq minutes, ce qui la porte à 25 minutes. Le texte entre en vigueur pour les concours externes organisés à compter de l'année 2019.

Contentieux administratif
Médiation
Centre de gestion

Arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale

(NOR : JUSC1802894A)

JO, n° 56, 8 mars 2018, texte n° 15.- 2 p.

Cet arrêté liste les centres de gestion de la fonction publique territoriale autorisés par délibération à expérimenter une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique, en application du décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux.

Voir aussi les IAJ de mars 2018, p.16-20

Déontologie
Déclaration de patrimoine
Déclaration d'intérêts

Instruction n° 5999/SG du 20 mars 2018 relative à l'application du III de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

Circulaire.legifrance.gouv, mars 2018.- 3 p.

Plusieurs situations récentes ont mis en évidence les difficultés que soulève l'application du III de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, qui soumet à une obligation de dépôt d'une déclaration de situation patrimoniale et d'une déclaration d'intérêts les dirigeants des établissements publics à caractère industriel et commercial et un grand nombre de dirigeants d'entreprises publiques, y compris des sociétés d'économie mixte. Ces difficultés tiennent, d'une part, à la grande diversité des fonctions qui sont soumises aux obligations de dépôt d'une déclaration de situation patrimoniale et d'une déclaration d'intérêts en vertu de ce III et, d'autre part, aux conséquences radicales que la loi attache à la méconnaissance de ces obligations. Le gouvernement envisage de proposer une évolution de ce dispositif afin de soumettre les fonctions mentionnées au III de l'article 11 au même régime que les autres mandats et fonctions soumis aux obligations de déclaration et de prévoir l'envoi par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique d'une injonction de régulariser préalablement au constat d'une nullité de la nomination. Cette circulaire vise à mettre en place un dispositif renforcé de suivi des obligations de déclaration prévues au III de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 précitée et à préciser et actualiser les règles en vigueur.

Égalité des sexes
Harcèlement sexuel
Fonction publique

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

(NOR : CPAF1805157C)

Circulaire.legifrance.gouv, mars 2018.- 15 p.

Cette circulaire présente le plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Ce plan s'articule autour de trois axes : prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, traiter ces situations et sanctionner les auteurs. La formation des personnels occupe une place majeure dans ce plan. Ainsi une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sera élaborée dans les trois versants de la fonction publique. Cette offre devra être prioritairement déclinée à destination des agents en situation d'encadrement, des référents Égalité et Diversité, des agents des services ressources humaines qui pourront ainsi relayer et amplifier l'action, des médecins du travail et médecins de prévention, des inspecteurs de santé et sécurité au travail (FPE), des agents en charge d'une fonction d'inspection (FPT), des inspecteurs du travail (FPH), des assistants et conseillers de prévention, ainsi que des représentants du personnel, notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les autres agents devront néanmoins être informés et sensibilisés sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser. La circulaire prévoit, par ailleurs, que les employeurs publics

devront mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements liés aux violences sexuelles et sexistes. Cette cellule d'écoute, qui pourra être interne ou externe à l'administration ou à la collectivité, devra apporter des réponses rapidement, dans le respect de la confidentialité des personnes. De plus, les employeurs publics devront mettre en place un circuit RH de traitement des signalements, qui comportera notamment une fiche de signalement. Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est à mettre en place afin d'être en mesure d'évaluer les actions mises en œuvre par les employeurs publics. La circulaire rappelle que l'obligation de protection des agents s'impose à tous les employeurs publics et que la protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations : la prévention, l'assistance juridique et la réparation. Il est souligné que les employeurs publics se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

Élection professionnelle Commission administrative paritaire Femme Homme

Circulaire du 26 mars 2018 relative à la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale (CT, CAP et CCP)

(NOR : INTB1807515 C)

Circulaire.legifrance.gouv, mars 2018.- 11 p.

Dans la perspective des élections des représentants du personnel siégeant dans les comités techniques (CT), les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) qui auront lieu le 6 décembre 2018, cette circulaire précise les nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes, dans la fonction publique territoriale, applicables lors du dépôt des candidatures puis lors du contrôle de l'éligibilité des candidats. Les listes de candidats aux élections professionnelles devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale de la collectivité ou de l'administration au 1^{er} janvier de l'année du scrutin. La présente circulaire prévoit deux exceptions à l'application de cette règle : la première en cas de modification des effectifs d'au moins 20 % entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année de l'élection, la seconde s'applique aux assistants socio-éducatifs (ASE) et aux éducateurs de jeunes enfants (EJE) qui relèveront de la catégorie A à compter du 1^{er} février 2019. Les informations relatives aux effectifs et à la proportion de femmes et d'hommes devront être communiquées le plus rapidement possible et, au plus tard 6 mois avant la date du scrutin. Les dispositions relatives à l'obligation de représentation équilibrée des listes de candidats devront, par ailleurs, être appliquées en

cas d'inéligibilité d'un candidat. Cette circulaire contient quatre fiches en annexe :

- Effectifs à prendre en compte pour le calcul du nombre de représentants et de la part Femmes/Hommes,
- Délibération ou décisions de l'autorité territoriale liées aux effectifs,
- Exemple de répartition F/H pour les listes incomplètes/complètes/excédentaires,
- Exemples d'appréciation des parts de femmes et d'hommes dans les listes de candidats.

IRCANTEC Retraite Agent contractuel

Décret n° 2018-214 du 29 mars 2018 modifiant le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques et modifiant le décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières

(NOR : SSAS1805232D)

JO, n° 75, 30 mars 2018, texte n° 10.- 4 p.

Ce décret a pour principal objet de modifier les dispositions du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC), afin de les mettre en cohérence avec certaines dispositions de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Le texte modifie notamment les critères d'affiliation à l'IRCANTEC et adapte également les règles d'affiliation des personnes qui ne remplissent pas la clause de stage d'un an permettant de bénéficier du régime spécial des industries électriques et gazières.

Arrêté du 29 mars 2018 portant modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970

(NOR : SSAS1805207A)

JO, n° 75, 30 mars 2018, texte n° 27.- 3 p.

L'article 8 de cet arrêté est modifié et il est précisé que « le paiement des cotisations est effectué dans les conditions définies au II de l'article R. 243-6 du code de la sécurité sociale ainsi que le cas échéant à l'article R. 243-6-1 du même code, par virement interbancaire sur un compte ouvert dans les livres de la Caisse des dépôts et consignations pour le compte de l'IRCANTEC. La liquidation des cotisations précomptées dues par les agents et la liquidation des cotisations à la charge des employeurs mentionnés à l'article 6 bis du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié est obligatoirement effectuée par ces derniers en même temps que celle des rémunérations auxquelles se rapportent lesdites cotisations ». L'article 4 de cet arrêté

précise, quant à lui, que « pour l'année 2018, la fixation du salaire de référence et du rendement réel mentionnés au quinzième alinéa de l'article 9 bis de l'arrêté du 30 décembre 1970 susvisé prend effet au 1^{er} janvier » et que « la prochaine évolution de la valeur de service mentionnée au même alinéa du même article, réalisée en application du 7^o de l'article 1^{er} du présent arrêté, intervient le 1^{er} janvier 2019 ».

Pension d'invalidité Allocation d'invalidité Capital décès

Instruction n° DSS/2A/2C/3A/2018/77 du 19 mars 2018 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, des anciennes allocations du minimum vieillesse, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des rentes d'incapacité permanente, de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne et du capital décès au titre de l'année 2018

(NOR : SSAS1807686J)

circulaire.legifrance.gouv, mars 2018. – 5 p.

Compte tenu de l'évolution moyenne sur les douze derniers mois des indices des prix mensuels hors tabac publiés par l'INSEE l'avant-dernier mois précédant la date de revalorisation, le montant des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, des anciennes allocations constitutives du minimum vieillesse à l'exception de l'allocation supplémentaire, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des rentes d'incapacité permanente et du capital décès pour 2018 est revalorisé d'un coefficient égal à 1,01, soit d'un taux de 1 %. ■

Références

Documents parlementaires

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Adjoint technique des établissements d'enseignement Régime indemnitaire RIFSEEP

Question écrite n° 1818 du 10 octobre 2017 relative à l'application aux adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement du RIFSEEP

JO Assemblée Nationale, 30 janvier 2018.- p. 798

La réponse ministérielle précise qu'en accord avec le ministre chargé de la fonction publique, il n'a pas été prévu d'inclure le corps des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATEE) dans le périmètre d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la mesure où il s'agit d'un corps placé en extinction à faible effectif. La question de l'adhésion des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement est interdépendante de celle de l'adhésion des ATEE, corps « homologue » au cadre d'emplois des ATEE. En application du principe législatif, fixé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, selon lequel le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux ne peut être plus favorable que celui des fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes, l'accès au RIFSEEP du cadre d'emplois des ATEE serait subordonné à l'accès du corps homologue des ATEE à ce nouveau régime indemnitaire. Cette question indemnitaire concernant la fonction publique territoriale relève des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités locales.

Armement ASVP Sécurité

Question écrite n° 01432 du 5 octobre 2017 relative à la protection des agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

JO Sénat, 22 février 2018.- p. 840

M. Jean-Claude Luche attire l'attention de M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur, sur la situation des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) qui travaillent au quotidien dans les communes à garantir la sécurité des citoyens et demande que ces agents puissent porter

des diffuseurs lacrymogène ou des bâtons de défense dans l'exercice de leurs missions. La réponse ministérielle rappelle que les ASVP sont des agents communaux ne relevant pas d'un cadre d'emplois. Contrairement aux agents de police municipale, les dispositions législatives et réglementaires actuelles ne leur permettent pas de porter d'armement professionnel défensif. Cette question sera examinée, par ailleurs, dans le cadre de la mission sur le « continuum de sécurité ».

Collaborateur de cabinet Agent contractuel Statut

Question écrite n° 1860 du 2 novembre 2017 relative au statut de collaborateur de groupe au sein d'une collectivité territoriale

JO Sénat, 4 janvier 2018.- p. 23

M^{me} Nicole Bonnefoy attire l'attention de M. le ministre de l'Action et des comptes publics sur le statut de collaborateur de groupe au sein d'une collectivité territoriale. Elle lui demande d'indiquer si ces derniers sont considérés comme recrutés au seul titre du travail politique et donc assimilables aux collaborateurs de cabinet ou si ces collaborateurs ont un rôle institutionnel reconnu, étant ainsi recrutés au titre du bon fonctionnement de la collectivité et donc assimilables à des agents de ladite collectivité. La réponse ministérielle rappelle que la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a inséré un article 110-1 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale clarifiant le statut des collaborateurs de groupe d'élus. Cet article a eu notamment pour objet de préciser les conditions de recrutement de ces agents contractuels, pour les différencier, en raison de leur spécificité, des conditions de recrutement de droit commun des agents contractuels de la fonction publique territoriale fixées aux articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 et des collaborateurs de cabinet prévues à l'article 110 de la même loi. Il ajoute que cet emploi est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent de la collectivité et ne

donne droit à aucune titularisation. Il convient de considérer que les intéressés ne sont pas recrutés pour les besoins de la collectivité, mais pour ceux du groupe d'élus auquel l'agent est affecté.

Collectivités territoriales Délégation de service public Licenciement

Question écrite n° 00487 du 13 juillet 2017 relative à une procédure de licenciement dans le cadre d'une délégation de service public

JO Sénat, 15 février 2018.- p. 676

Une commune qui gère un service public sous forme de délégation de service public (DSP) sur le fondement de l'article L. 1411-1 du code général des collectivités territoriales, n'étant pas l'employeur du personnel du délégataire, n'entrerait pas dans le champ d'application des dispositions suivantes, articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail relatifs aux transferts des contrats de travail. En revanche, un nouveau délégataire qui se substituerait à l'ancien à la suite d'opérations de restructuration du délégataire initial, s'il justifie bien des capacités économiques, financières, techniques et professionnelles fixées initialement par l'autorité délégante, et si la cession n'entraîne pas d'autres modifications substantielles du contrat, relèverait de ces dispositions.

Contrat public Service public administratif Transfert d'activité

Question écrite n° 02489 du 14 décembre 2017 relative au statut des employés d'un centre aéré repris par une commune

JO Sénat, 15 mars 2018.- p. 1230

Une commune peut décider de reprendre en régie directe la gestion d'un centre aéré confié à une association. Les salariés de l'association étant soumis à un régime de droit privé, il appartient à la commune de leur proposer un contrat de droit public dans les conditions fixées par l'article L. 1224-3 du code du travail. Cet article prévoit que lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

Dossier individuel Archives Centre de gestion

Question écrite n° 02676 du 28 décembre 2017 relative au délai de conservation des dossiers des agents des collectivités et établissements publics adhérents aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

JO Sénat, 15 mars 2018.- p. 1231

L'article 38 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion prévoit que ceux-ci tiennent à jour la liste nominative des fonctionnaires qui relèvent des collectivités et établissements affiliés. L'article 40 du même décret précise que les centres de gestion constituent et tiennent à jour un dossier individuel par fonctionnaire indépendamment du dossier prévu à l'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires tenu par la collectivité ou l'établissement d'origine. Le dossier comporte une copie de celles des pièces figurant dans le dossier principal de l'intéressé qui retracent sa carrière. L'article 10 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique précise, en outre, qu'au terme de sa durée d'utilité administrative le dossier géré sur support électronique fait l'objet d'un archivage dans un service public d'archives au titre des archives définitives ou est éliminé sous le contrôle scientifique et technique de l'État sur les archives.

Police municipale Formation CNFPT

Question écrite n° 2329 du 24 octobre 2017 relative à la formation continue des policiers municipaux

JO Assemblée Nationale, 16 janvier 2018.- p. 348

M. Jean-Charles Larssonneur souhaiterait savoir dans quelles conditions les centres de tirs de la police et de la gendarmerie nationale pourraient être mis à la disposition du CNFPT lors des séances d'entraînement des agents habilités à porter une arme. La disponibilité limitée des centres de tirs oblige parfois le CNFPT à faire parcourir aux stagiaires de la filière de police municipale des distances importantes. La réponse ministérielle précise que l'objectif du CNFPT est de privilégier une proximité géographique avec les communes employeurs de ces agents et de rechercher des solutions de partenariat pour limiter les trajets lors des formations d'entraînement à l'armement. ■

Références

Jurisprudence

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

Congé maladie Fonction publique territoriale Commission de réforme

Absence d'avis de la commission de réforme sur un congé maladie

Conseil d'État, 21 février 2018, M^{me} A. B., req. n° 396013

Lorsqu'un fonctionnaire fait une demande de reconnaissance de l'imputabilité au service d'une pathologie, l'administration a deux mois pour se prononcer sur cette demande, trois mois si la commission de réforme fait procéder à des mesures d'instruction, d'enquête ou d'expertise. Tant que ce délai n'est pas expiré, l'administration n'est pas tenue d'accorder au fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande. En revanche, en l'absence d'avis de la commission de réforme à l'expiration de ce délai, l'administration doit placer, à titre conservatoire, le fonctionnaire en position de congé maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme.

Établissement public Service public Agent contractuel Licenciement

Le statut d'agent contractuel des agents de la Bourse du travail de Paris

Conseil d'État, 7 mars 2018, Bourse du travail de Paris, req. n° 415125

La Bourse du travail de Paris est un établissement public de caractère municipal exerçant une mission de service public à caractère administratif. Elle emploie donc des agents contractuels de droit public auxquels s'applique le décret n° 88-145 du 15 février 1988. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

Acte créateur de droits Indemnité de fonction Rémunération

Retrait d'une décision créatrice de droits non formalisée : le délai de quatre mois doit être respecté

Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n° 7, du 19 au 25 février 2018.- pp. 22-25

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Dumas, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 13 décembre 2017, req. n° 393466, lui-même publié en extraits. Cette affaire pose la question du remboursement par l'agent d'une indemnité de fonction annuelle, versée au vice-président d'un centre communal d'action sociale, jugée illégale. Le rapporteur public, dans ses conclusions, rappelle les critères permettant d'identifier une décision accordant un avantage financier créatrice de droits et précise les règles de délai selon lesquelles le retrait d'une telle décision peut être effectué.

CNRACL Discrimination Temps non complet

Le droit de l'Union européenne au secours des fonctionnaires territoriales recrutées à temps non complet : un exemple de discrimination indirecte fondée sur le sexe

Actualité juridique - Collectivités territoriales, n° 2, février 2018.- pp. 109-110

L'auteur commente l'arrêt de la Cour de cassation du 9 novembre 2017, 2° civ., req n° 16-20.404. La Cour de Cassation juge que la règle d'affiliation des fonctionnaires territoriaux à temps non complet à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, telle qu'énoncée par l'article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, est contraire au principe européen de non-discrimination. L'auteur rappelle que constitue une discrimination indirecte, au sens de l'article premier de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, « une disposition, un critère, ou une

pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

Et la Cour de cassation se fit plus « européenne » que la CJUE

Actualité juridique - Droit administratif, n° 6, du 19 au 25 février 2018.- pp. 340-345

L'auteur commente l'arrêt de la Cour de cassation du 9 novembre 2017, 2° civ., req n° 16-20.404, lui-même publié en extraits. Dans le cas d'espèce, la Cour de Cassation a jugé que le seuil d'affiliation à la CNRACL fixé par l'article 107 de la loi du 26 janvier 1984 génère une discrimination indirecte à raison du sexe, laquelle, en l'absence de toute justification, serait contraire aux dispositions du droit européen. Selon l'auteur de l'article, cette affirmation est discutable. Il démontre que le raisonnement suivi par la Cour de Cassation ne lui paraît pas correspondre aux « canons » jurisprudentiels européens concernant le régime d'établissement de la preuve d'une telle discrimination, ni aux préceptes délivrés par la Cour de justice de l'Union européenne.

Cour européenne des droits de l'Homme Fichier informatique Données personnelles Vie privée

CEDH : l'employeur peut consulter librement des fichiers informatiques non identifiés privés

Liaisons sociales quotidien, n° 17519, 27 février 2018.- pp. 1-2

La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) s'est prononcée, le 22 février 2018, sur les conditions dans lesquelles un employeur est en droit d'accéder aux fichiers, identifiés par le salarié comme étant personnels, stockés dans son ordinateur professionnel. Invoquant l'article 8 de la Convention, l'agent s'est plaint devant la CEDH d'une violation de son droit au respect de sa vie privée

résultant du fait que son employeur avait ouvert, hors de sa présence, des fichiers personnels figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel. Ces documents étaient stockés dans un dossier du disque dur nommé par défaut «D:/données» servant à stocker des documents professionnels, mais qui sur l'ordinateur du requérant était dénommé «D:/données personnelles». La CEDH estime qu'il y a bien eu ingérence de l'employeur dans la vie privée de l'agent requérant mais que cette ingérence n'invalide pas le licenciement contesté.

Données personnelles
Durée du travail
Géolocalisation

**Contrôle du temps de travail :
 l'illicéité de la géolocalisation**

Actualité juridique – Droit administratif, n° 7, du 26 février au 4 mars 2018.- pp. 402-406

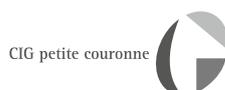
Sont publiées les conclusions de M^{me} Aurélie Bretonneau, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 15 décembre 2017, req. n° 403776, lui-même publié. Le Conseil d'État juge que la collecte et le traitement de données personnelles à des fins de contrôle de la durée du travail des salariés doivent être regardés comme excessifs au sens du 3° de l'article 6 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés sauf lorsque ce contrôle ne peut être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation. ■

Inscrivez-vous à la *newsletter* du
RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES

Une lettre numérique mensuelle et gratuite réservée aux abonnés



<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct>



Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Liste des articles parus en 2017

n°1 janvier 2017

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2017

- Le congé bonifié des fonctionnaires territoriaux
- Mise en œuvre de la loi « déontologie » : les droits des représentants du personnel au CHSCT
- Les cotisations au 1^{er} janvier 2017
- Fin anticipée de détachement : compétence de l'autorité de nomination (*jurisprudence*)

n°2 février 2017

+ Recueil des références documentaires 2016/2

- Mise en œuvre du PPCR en catégorie A au 1^{er} janvier 2017 :
 - les attachés territoriaux
 - les conseillers territoriaux des APS
 - les secrétaires de mairie
- La réforme de l'encadrement supérieur des services départementaux d'incendie et de secours :
 - les emplois fonctionnels de direction des SDIS
 - la création du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP
 - le nouveau cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

n°3 mars 2017

- Mise en œuvre de la loi « déontologie » :
 - les emplois concernés par les nouvelles obligations déclaratives
 - le départ vers le secteur privé et le cumul d'activités
- Loi égalité et citoyenneté : les dispositions relatives à la fonction publique
- Actualisation du calendrier d'application du RIFSEEP

n°4 avril 2017

- Poursuite du PPCR : filières techniques, police municipale et sapeurs-pompiers professionnels
- Mise en œuvre de la loi « déontologie » : la prise en charge des frais au titre de la protection fonctionnelle
- Usage de produits stupéfiants : conditions et limites du contrôle de l'employeur (*jurisprudence*)

n°5 mai 2017

- Compte personnel d'activité, formation, santé et sécurité au travail dans la fonction publique : l'ordonnance du 19 janvier 2017 et décret du 6 mai 2017
- Emplois fonctionnels de direction : l'application du PPCR (+ échelles indiciaires 2017 et 2018 par type de collectivité)

n°6 juin 2017

- Le référent déontologue dans la FPT : conseiller sans contrôler *par Didier JEAN-PIERRE*
- Amélioration de la mobilité dans la fonction publique : l'ordonnance du 13 avril 2017
- La mise en œuvre de la cessation anticipée d'activité « amiante »
- Refus de notification en mains propres d'une décision : conséquences sur le délai de recours (*jurisprudence*)

n°7 juillet 2017

- La position de disponibilité (1^{re} partie) : cas d'octroi et situation du fonctionnaire
- Report des congés annuels non pris en raison de la maladie : les nouvelles précisions du Conseil d'État (*jurisprudence*)

n°8 août 2017

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Catégorie A + : la mise en œuvre du PPCR au 1^{er} janvier 2017
- Point d'étape sur le PPCR

n°9 septembre 2017

+ Recueil des références documentaires 2017/1

- La mutation interne
- Déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale dans la FPT : les précisions du ministère de l'intérieur

n°10 octobre 2017

- Les commissions consultatives paritaires : compétences et fonctionnement
- Assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants : le classement en catégorie A
- Discipline : enquête administrative et droits de la défense (*jurisprudence*)

n°11 novembre 2017

- La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage
- Élections professionnelles : l'appréciation des effectifs au 1^{er} janvier 2018
- PPCR : la revalorisation du cadre d'emplois des sages-femmes
- Agent contractuel : possibilité de régularisation unilatérale d'un contrat illégal

n°12 décembre 2017

- La mise à disposition dans la FPT
- Cabinet de l'autorité territoriale : l'emploi des membres de la famille

Références

Presse et livres

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

Agent contractuel Titularisation Fonction publique territoriale

Loi « Sauvadet » : comme un goût d'inachevé

La Gazette des communes, n° 9, du 5 au 11 mars 2018.- pp. 8-10

Le dispositif « Sauvadet », facilitant l'accès à l'emploi des agents contractuels, prend fin le 13 mars 2018. Sur une période de 6 ans, celui-ci a permis la titularisation de 19 000 agents contractuels de la fonction publique territoriale malgré une baisse d'engouement notoire. Les motifs invoqués sont notamment la perte de rémunération et l'impact négatif sur les droits à la retraite. Mis en place afin de pallier des situations complexes, le dispositif de titularisation n'a néanmoins pas permis de stopper les recrutements « hors la loi ». François Sauvadet, qui a donné son nom au dispositif, estime que ce plan de titularisation est toujours nécessaire mais en complément d'une gestion RH plus intelligente.

Agent spécialisé des écoles maternelles Cadre d'emplois Carrière

École maternelle : le gouvernement répond à une partie des revendications des Atsem

Localtis, 6 mars 2018.- 3 p.

Les décrets n° 2018 152 et 2018-153 parus le 3 mars 2018 élargissent les missions et les possibilités d'évolution professionnelle des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem). Cette réforme reconnaît les missions éducatives des Atsem, qui ont pris une place de plus en plus importante, notamment avec la réforme des rythmes scolaires. Leurs missions sont en effet complétées, afin de prévoir qu'« ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers ». Par ailleurs, la réforme permet aux Atsem de devenir agents de maîtrise. Ces personnels de la filière technique relevant de la catégorie C sont mieux rémunérés. En intégrant le cadre d'emplois des agents de maîtrise, les personnels pourront être chargés de la coordination des Atsem ou des adjoints techniques territoriaux.

Par ailleurs, les Atsem pourront intégrer le cadre d'emplois de catégorie B des animateurs territoriaux, s'ils réussissent un concours interne spécial. De plus, les inspections de l'État, travaillent à la rédaction d'une « charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des Atsem » qui doit compléter les dispositions réglementaires de ces deux décrets. Cette charte, qui n'aura pas de valeur juridique, est actuellement préparée par les ministères de l'Intérieur et de l'Éducation nationale, en concertation avec l'Association des maires de France (AMF) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Elle doit préciser les missions des Atsem, en particulier durant les heures scolaires, afin de lever les difficultés qui peuvent naître de l'existence d'une double hiérarchie : la collectivité ou l'établissement public et l'Éducation nationale.

Avantage en nature Frais professionnel Cotisation de sécurité sociale

Avantages en nature et frais professionnels : modalités et barèmes en vigueur au 1^{er} janvier 2018

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 46, 8 mars 2018.- 11 p.

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

Collaborateur occasionnel Accompagnateur scolaire Statut

Le statut juridique de l'accompagnateur scolaire

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 1, janvier 2018.- pp. 23-26

L'accompagnateur scolaire appartient à la catégorie juridique très hétérogène des collaborateurs bénévoles ou occasionnels du service public et bénéficie à ce titre d'une protection en cas de dommages, dans une logique

d'assimilation avec les agents publics. L'auteur de l'article rappelle que le Conseil d'État a donné, le 19 décembre 2013 en réponse à une étude demandée par le Défenseur des droits, un éclairage concernant le statut juridique de ces collaborateurs. Le Conseil d'État a opéré un glissement de catégorie juridique de collaborateurs à usagers du service public afin de rendre inopposable aux accompagnateurs scolaires notamment l'obligation de neutralité religieuse qui s'impose aux agents publics. L'auteur de l'article détaille, dans un premier temps, l'obligation de protection de la collectivité à l'égard de ces collaborateurs occasionnels du service public puis revient sur la question complexe de la neutralité concernant les intervenants extérieurs dans le service public de l'enseignement.

Collectivités territoriales

Compétence

Principe de libre administration

Compétences locales : bientôt la fin du jardin à la française ?

Localtis, 2 mars 2018.- 2 p.

Le Conseil d'État vient de publier l'avis n° 393651 relatif à la différenciation des compétences des collectivités territoriales relevant d'une même catégorie et des règles relatives à l'exercice de ces compétences. Le Conseil d'État a estimé que de telles évolutions seraient de nature à donner davantage de libertés et de responsabilités aux collectivités territoriales pour mener une action plus efficace, pour innover, et pour adapter les lois et règlements aux réalités des territoires. Il a considéré que la reconnaissance de ce pouvoir de dérogation nécessiterait une révision constitutionnelle, et a précisé les conditions auxquelles les dispositions mettant en œuvre ces évolutions devraient répondre, notamment pour préserver la cohérence du titre XII de la Constitution. En outre, la Haute juridiction précise qu'il serait préférable que l'autorisation de déroger conférée à des collectivités soit précédée d'une expérimentation et que les mesures dérogatoires expérimentées puissent continuer à s'appliquer, à l'issue de la dérogation, dans le seul ressort des collectivités y ayant procédé, sous la réserve de l'autorisation du législateur ou du pouvoir réglementaire. L'avis du Conseil d'État éclaire le gouvernement sur les dispositions à prendre dans le but d'un plus grand assouplissement dans l'attribution et l'exercice des compétences des collectivités territoriales.

Collectivités territoriales

Département

Métropole

Compétence

Différenciation locale et fusion département - métropole : les précisions du directeur général des collectivités locales

Localtis, 9 mars 2018.- 3 p.

Le directeur général des collectivités locales, Bruno Delsol, lors de son audition par la mission d'information de l'Assemblée nationale sur la préparation d'une nouvelle étape de la décentralisation, en faveur du développement des territoires, a confirmé la volonté du gouvernement de proposer, dans le cadre de cette réforme, une disposition constitutionnelle permettant la différenciation entre les collectivités. La possibilité pour un département de déterminer des compétences dont un autre ne dispose pas, est aujourd'hui très limitée. Ainsi, le chef de l'État avait évoqué une modification de l'article 72 de la Constitution pour permettre aux collectivités de pérenniser une expérimentation réussie, sans que celle-ci ait vocation à être généralisée au plan national. Lors de cette audition, le responsable de la direction générale des collectivités locales a également évoqué le chantier du « rapprochement » entre les métropoles et les départements dans lesquelles elles sont situées. Il a précisé, par ailleurs, que le rapprochement ne concernera que les métropoles les plus importantes et qu'il sera tenu compte des volontés locales.

Compte épargne temps

Mobilité professionnelle

Fonction publique

Fonction publique : compte épargne-temps : les agents partant dans un autre versant ne perdront plus leurs droits

Localtis, 26 mars 2018.- 1 p.

Le principe dit de la portabilité du compte épargne-temps (CET), qui est inscrit à l'article 3 de l'ordonnance du 13 avril 2017 relative à la mobilité dans la fonction publique va bientôt devenir effectif. Les agents concernés pourront utiliser les jours épargnés selon les conditions d'un décret en préparation, que la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté aux organisations syndicales lors d'une réunion, le 19 mars dernier. À la date d'affectation de l'agent, les droits de celui-ci seront ouverts et le nouvel employeur assurera la gestion du CET. L'employeur d'origine fournira à celui qui accueille l'agent une attestation du solde de jours épargnés. Les règles d'utilisation des jours inscrits sur le compte seront inchangées. Toutefois, pour que l'agent territorial concerné puisse faire ce choix, la collectivité qui l'emploie aura dû prendre une délibération.

Congé

Don

Enfant malade

Handicap

Le don de jours de repos entre salariés : lois n° 2014-459 du 9 mai 2014 et n° 2018-84 du 13 février 2018

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 61, 30 mars 2018.- 3 p.

La loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a ouvert la possibilité du don de jours de repos aux salariés proches aidants de

personnes atteintes d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Cette possibilité existait auparavant pour les salariés parents d'un enfant gravement malade (loi n° 2014-459 du 9 mai 2014). Ce dossier fait le point sur le don de jours de repos et ses modalités : qui peut donner des jours de repos ? Comment un salarié peut-il bénéficier de ces jours ?

Coopération intercommunale EPCI EPCI à fiscalité propre

1 263 EPCI à fiscalité propre au 1^{er} janvier 2018 dont 21 métropoles

Bulletin d'information statistique de la DGCL, n° 122, mars 2018.- 4 p.

Cet article est consacré à une présentation des données statistiques relatives aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) au 1^{er} janvier 2018. La France compte 1 263 EPCI à fiscalité propre, soit 3 de moins que l'année précédente. Il y a désormais 21 métropoles (hors métropole de Lyon), contre 14 en janvier 2017 : 5 communautés urbaines (CU) et 2 communautés d'agglomération (CA) se sont transformées en métropoles. Par ailleurs, 2 fusions et 1 dissolution ont eu lieu courant 2017. Enfin, 136 communes ont changé de groupement à fiscalité propre.

Au sommaire de ce bulletin :

- Augmentation du nombre de métropoles, en lien avec la baisse du nombre de communautés urbaines,
- Des transformations et des échanges de communes,
- La couverture du territoire par les groupements à fiscalité propre est arrivée à son terme,
- Stabilité de la répartition par tranche de population.

CSFPT Fonction publique territoriale Dialogue social

Fonction publique territoriale, Conseil supérieur : le collège des employeurs veut « fédérer » les collectivités

Localtis, 14 mars 2018.- 2 p.

Lors d'une réunion en présence du directeur général des collectivités locales, le collège des employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a précisé qu'il souhaitait voir son rôle se renforcer, afin de représenter les employeurs territoriaux auprès des pouvoirs publics sur les questions concernant la fonction publique territoriale et pouvoir passer des accords avec les syndicats. Ainsi, son collège des employeurs, aujourd'hui composé de 20 membres titulaires, verrait son rôle renforcé et son organisation revue. Devenant la Fédération nationale des employeurs territoriaux, il réaliserait entre autres un travail de mise en cohérence des positions des associations d'élus locaux sur les questions de fonction publique territoriale et de gestion des personnels. Au-delà, la « fédération » permettrait la mise en œuvre d'une véritable concertation tripartite entre les employeurs des trois versants de la fonction

publique et le gouvernement. Ce collège des employeurs dans sa version remaniée aurait également la possibilité de négocier directement des accords avec les syndicats sur tous les sujets ne relevant pas purement du statut de la fonction publique et de la rémunération indiciaire, comme la protection sociale complémentaire, l'action sociale, la formation, l'organisation et le temps de travail, ou encore la santé et la sécurité au travail. Les employeurs publics locaux passeraient donc, à l'échelle nationale, des accords avec les représentants des personnels, selon une logique qui s'inspire des accords de branche dans le secteur privé. Une fois que l'accord serait passé, la fédération demanderait au gouvernement de le rendre réglementaire.

Déontologie Droit d'alerte Lanceur d'alerte Corruption Pantouflage Fonction publique

Vers un « Acte II » de la Déontologie des fonctionnaires ?

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 2, février 2018.- p. 64

Deux ans après l'adoption de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la commission des lois de l'Assemblée nationale adopte le rapport de la mission d'information sur la déontologie des fonctionnaires et l'encadrement des conflits d'intérêts. Cet article présente les principaux enjeux juridiques soulevés dans ce rapport dont certaines préconisations peuvent conduire à modifier la loi. Les rapporteurs préconisent, notamment, un approfondissement du contrôle des réserves par la mise en place d'une publicité systématique des avis de la commission de déontologie et la réalisation d'une attestation annuelle par les agents concernés et leurs employeurs privés attestant du respect des réserves. Afin de mieux prévenir les conflits d'intérêts, les rapporteurs proposent d'organiser un entretien déontologique à chaque prise de poste. Enfin, ils recommandent une « fusion-absorption » de la commission de déontologie au sein de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Interview : le patron de l'Agence anticorruption dévoile sa stratégie de contrôle des collectivités

Acteurs publics.com, 7 mars 2018, 2 p.

Dans cette interview, Charles Duchaine, directeur de l'Agence française anticorruption (AFA) précise que l'agence va commencer à contrôler les collectivités dans les prochaines semaines. Ses experts ne vont pas nécessairement chercher de la corruption au sein des collectivités, mais voir comment leurs membres s'en protègent et s'ils sont sensibilisés au fait que cela puisse exister au sein de leur structure. Leur travail consiste à inciter les acteurs publics locaux à mettre en place des procédures collectives de prévention, à établir une cartographie des

risques afin que dans chacun des domaines d'activité d'une commune, les risques potentiels de corruption soient identifiés et les procédures adéquates pour les éviter ou en tout cas les limiter, soient adoptées. L'agence ne dispose pas de réels pouvoirs de sanctions des acteurs publics mais les sanctions, notamment pénales, pourraient être indirectement induites par leurs contrôles. Charles Duchaine rappelle que bien que son agence puisse être destinataire d'une alerte, elle n'a pas vocation à traiter directement de la situation des lanceurs d'alerte, qui a été confiée par la loi au Défenseur des droits.

Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte

Transparency International France.- 60 p.

Destiné aux citoyens, salariés ou agents publics, ce guide donne les informations utiles pour lancer une alerte responsable et se protéger le cas échéant.

Au sommaire :

1. Pourquoi ce guide pratique
2. Qu'est ce qu'un lanceur d'alerte
3. Que faire avant de lancer l'alerte ?
4. Comment lancer l'alerte ?
5. Quelle protection pour les lanceurs d'alerte.

Données personnelles Accès aux documents administratifs CNIL

Nouveautés sur le PIA : guides, outil, « PIAF », étude de cas

Site internet de la CNIL, 26 février 2018

La CNIL publie une nouvelle version de ses guides PIA (Privacy Impact Assessment) pour accompagner la nouvelle version du logiciel PIA. Ces documents sont des catalogues de bonnes pratiques destinées à traiter les risques que les traitements de données à caractère personnel peuvent faire peser sur les libertés et la vie privée des personnes concernées. La méthode PIA de la CNIL est composée de trois guides :

1. La méthode explique comment mener un PIA,
2. Les modèles aident à formaliser l'étude en détaillant la façon de traiter les différentes sections présentées dans la méthode,
3. Les bases de connaissances comprennent des éléments utiles pour mener le PIA (catalogue de mesures, des typologies et exemples de données, supports, impacts, menaces, etc.).

Egalité des sexes Plan interministériel Femme

Plan interministériel pour l'égalité femmes-hommes : les collectivités seront aussi concernées

Maire-info.com, 8 mars 2018, 1 p.

Lors du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, réunis le 8 mars 2018, des mesures, visant à faire reculer les inégalités entre femmes et hommes, ont été annoncées. Plusieurs mesures concernent les collectivités territoriales, dont notamment, la nomination d'un référent égalité dans chaque établissement scolaire à la rentrée 2018 afin de lutter contre les préjugés sexistes dès le plus jeune âge. Par ailleurs, les critères d'attribution des places en crèches seront rendus publics. Parmi les mesures relatives à l'emploi, on relèvera la volonté d'augmenter le public féminin dans tous les secteurs concernés par les clauses sociales d'insertion.

Élection professionnelle Commission administrative paritaire Comité technique

Les élections professionnelles 2018 dans la fonction publique territoriale

Collectivités-locales.gouv.fr

Le portail de l'État au service des collectivités publie le calendrier des opérations électorales 2018 dans la fonction publique territoriale ainsi qu'une foire aux questions (FAQ) portant sur les modalités d'organisation du scrutin et sur les Commission consultatives paritaires (CCP).

Filière médico-sociale Département Effectif

115 000 personnes travaillent en 2016 dans le secteur de l'action sociale et médico-sociale des départements

Études et résultats, n° 1054, mars 2018.- 2 p.

À l'occasion de la journée mondiale du travail social, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) des ministères sociaux publie une étude synthétique sur les effectifs des départements dans le secteur de l'action sociale et médico-sociale. Celle-ci porte sur les effectifs à la fin de l'année 2016. Il en ressort que les départements de France métropolitaine employaient, à cette date, 115 000 personnes dans le secteur social et médico-social. Ce chiffre de 115 000 agents recouvre deux catégories bien distinctes : d'une part, 78 200 agents (hors emplois aidés) relevant pour l'essentiel de la fonction publique territoriale, d'autre part, 36 700 assistantes familiales employées directement par les départements pour accueillir les enfants suivis par l'aide sociale à l'enfance (ASE), mais exerçant, par nature, à leur domicile. L'étude de la Drees reflète également la diversité des modes d'organisation des départements en matière d'action sociale et médico-sociale. Certains privilégient un service social polyvalent, quand d'autres s'organisent autour de services spécialisés. Ainsi, dans une dizaine de départements, l'action sociale polyvalente regroupe moins de 5% des effectifs en équivalents temps plein (ETP) hors assistants familiaux, alors qu'elle en mobilise plus de 45% dans une douzaine d'autres départements.

Finances locales Collectivités territoriales Contrat

Finances locales : contractualisation sur les dépenses des grandes collectivités : le mode d'emploi est enfin connu

Localtis, 27 mars 2018.- 3 p.

L'instruction interministérielle relative à la mise en œuvre des articles 13 et 29 de la loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022 est parue. Cette instruction apporte des précisions quant à la mise en œuvre du processus de contractualisation financière entre l'État et les collectivités locales, acté par la loi de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022. Les préfets et les 322 collectivités et intercommunalités concernées vont négocier, d'ici le 30 juin prochain, des contrats qui constituent la pierre angulaire de la stratégie du gouvernement pour maîtriser les dépenses locales. L'objectif de réduction des dépenses de fonctionnement se situe à 13 milliards d'euros d'ici 2022. 322 entités sont concernées, dont les dépenses de fonctionnement du budget principal dépassent 60 millions d'euros, l'ensemble des départements et des régions, la métropole de Lyon, ainsi que les 145 communes et 62 établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, leur liste figure en annexe de l'instruction. Les autres collectivités et intercommunalités qui souhaiteraient s'engager dans la démarche pourront faire acte de candidature auprès du préfet de département avant le 30 avril 2018. Les exécutifs locaux s'attacheront à faire reconnaître les spécificités de leurs territoires : démographie dynamique, revenu faible des habitants, présence de quartiers prioritaires de la politique de la ville... Ces spécificités peuvent donner lieu à un assouplissement de l'objectif d'encadrement des dépenses de fonctionnement dans la limite de + 0,15 point pour chaque critère défini dans la loi.

Fonction publique de l'État Inaptitude physique Reclassement

Un reclassement plus facile pour les agents de l'État reconnus inaptes

Acteurs publics.com, 3 avril 2018, 2 p.

Un projet de décret présenté en Conseil supérieur de la fonction publique d'État, le 3 avril 2018, détaille les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) pour les agents de l'État reconnus inaptes à exercer leurs fonctions. Instaurée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique, cette période a pour objet de « préparer » son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, le cas échéant en dehors de son administration. D'une durée maximale d'un an et assimilée à une

période de service effectif, la PPR doit permettre à l'agent de découvrir d'autres métiers. Le texte précise également que l'administration doit, dans les deux premiers mois de cette période établir, conjointement avec l'agent concerné, un « projet de préparation au reclassement » détaillant le contenu de la PPR, ses modalités de mise en œuvre ainsi que sa durée. Par ailleurs, dès le début de la PPR, l'administration devra engager avec l'agent une recherche d'emploi dans un autre corps. Une évaluation régulière de ce projet devra aussi être mise en place afin de réajuster, le cas échéant, son contenu et sa durée.

Conseil commun de la fonction publique du 27 mars 2018 : communiqué de presse

Ministère de l'action et des comptes publics

Trois projets de textes ont été adoptés au cours de cette réunion. Le premier texte concerne les dispositions du projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE) et portant modification des articles L.531-1 à L.531-16 du code de la recherche afin de permettre aux personnels de la recherche de mieux coopérer avec des entreprises privées dans le cadre de contrats de valorisation de la recherche. Le second texte a pour objet les dispositions du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel permettant de préserver les droits à avancement et à promotion des agents placés en disponibilité pour l'exercice d'une activité professionnelle, afin de favoriser leur retour à l'issue de leur disponibilité et faire bénéficier le service public des compétences ainsi acquises dans des univers professionnels différents. Enfin, le dernier texte porte sur les dispositions de ce même projet de loi, visant à rénover la politique d'emploi des travailleurs handicapés. Il s'agit de dispositions communes au secteur privé et au secteur public visant à favoriser le recrutement direct des travailleurs handicapés et à simplifier la déclaration sur l'emploi de ces personnes dans la perspective de son intégration dans la déclaration sociale nominative (DSN). Lors de l'examen du projet de texte relatif à la disponibilité des agents publics, le secrétaire d'État a été interpellé par un représentant syndical quant à la nécessité d'étendre le bénéfice du maintien des droits à avancement-promotion aux agents en congé parental et en disponibilité pour raisons familiales, afin de neutraliser l'impact de ces dispositifs, essentiellement pris par des femmes, sur la carrière des agents. Le secrétaire d'État s'est engagé à inscrire l'examen de ces mesures dans le cadre de la concertation lancée sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique afin d'évaluer et appréhender de manière globale les différents leviers permettant de mieux accompagner la parentalité dans la fonction publique.

Fonction publique territoriale

Emploi

Recrutement

Bourses de l'emploi : pourquoi le nombre d'annonces explose

La Gazette des communes, n° 11, du 19 au 25 mars 2018.- pp. 12-13

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des CDG ont co-réalisé le baromètre annuel 2014-2017 des bourses de l'emploi des centres de gestion. Le recrutement par ce biais a subi une forte progression dans les communes (+ 32 %), les départements (+ 30 %) et les communautés d'agglomération (+ 69 %). Les départs à la retraite ainsi que les transferts de personnel dus aux réformes territoriales peuvent expliquer cette hausse. Le cadre d'emplois des attachés territoriaux a effectué un bond important en passant de 6 637 en 2016 à 9 474 en 2017. Les besoins en ingénierie financière se sont, plus généralement, accentués et devraient davantage se développer notamment suite à la mise en place de la dématérialisation des actes.

Fonction publique

Dialogue social

Concertation

Concertation sur la fonction publique : le calendrier et la méthode dévoilés aux organisations syndicales

La Gazette.fr, 6 mars 2018, 3 p.

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministère de l'action et des comptes publics a présenté aux syndicats, le 5 mars 2018, lors de la réunion du comité de suivi du programme Action publique 2022, sa feuille de route pour la concertation sur la fonction publique. L'article présente le calendrier et quelques pistes sur le contenu des quatre groupes de travail : dialogue social, contractuels, rémunération, transition professionnelle et mobilité. Des points d'étape pour recenser les points d'accord et de désaccord devraient avoir lieu en juillet et octobre 2018.

Fonction publique

Disponibilité

Avancement

Secteur privé

Disponibilité et avancement : une mesure pour encourager la mobilité des fonctionnaires vers le privé

Localtis, 27 mars 2018.- 1 p.

Le gouvernement souhaite encourager la mobilité des fonctionnaires vers le secteur privé en permettant qu'un agent en disponibilité conserve durant cinq ans ses droits à l'avancement. Il s'agit d'une disposition qui serait introduite dans le projet de loi « avenir professionnel », selon un document présenté aux syndicats le 27 mars dernier. Le gouvernement envisage d'introduire dans le statut des fonctionnaires, pour les trois versants de la fonction

publique, un article permettant « *par dérogation* » que « *lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement* ». Un décret en Conseil d'État devra venir préciser les conditions d'application de cette mesure.

Fonction publique

Fonction publique territoriale

Effectif

Statistique

L'emploi dans la fonction publique en 2016 : l'emploi augmente sauf dans le versant territorial

INSEE première, n° 1691, mars 2018.- 4 p.

21 200 de plus qu'un an plus tôt (+ 0,4%). Hors contrats aidés, les effectifs augmentent de 0,5 % après une année de stabilité. Contrairement aux fonctions publiques de l'État et hospitalière, la fonction publique territoriale a enregistré en 2016 une diminution de ses effectifs. En incluant les contrats aidés, le nombre d'agents territoriaux a reculé de 7 000 (- 0,4%) entre fin 2015 et fin 2016, confirmant l'inflexion amorcée en 2015 (+ 0,1 %) après plusieurs années de croissance soutenue. En particulier, le nombre de contrats aidés baisse de 3,8 % après plusieurs années de hausses importantes. Hors contrats aidés, l'emploi dans la fonction publique territoriale diminue de 0,2 %. Y compris contrats aidés, il recule dans les départements (- 2,4 %) et progresse nettement dans les régions (+ 5,2 %). Dans le secteur communal, l'emploi recule de 0,2 %, la diminution étant entièrement due à celle du nombre de contrats aidés.

Fonction publique

Modernisation de l'administration

Reforme

Indemnité de départ volontaire

Dialogue social

Modernisation de la fonction publique : la concertation démarrera fin mars

Localtis, 21 mars 2018.- 3 p.

Auditionné à l'Assemblée nationale, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, apporte de nouvelles précisions sur la modernisation de la fonction publique. Il rappelle que 90 réunions bilatérales et autant de réunions multilatérales qu'il sera nécessaire seront programmées. Les deux premiers cycles de concertation concerneront le fonctionnement du dialogue social et le développement du recours au contrat et seront conduits avant l'été. Le secrétaire d'État précise qu'avant de démarrer le chantier sur le recours au contrat, un bilan du protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels et sa traduction législative, la loi Sauvadet du 12 mars 2012, sera réalisé. À propos du chantier de l'accompagnement des transitions professionnelles et des mobilités, le secrétaire

d'État a précisé que le gouvernement souhaite donner un caractère collectif à l'indemnité de départ volontaire créée en 2008 pour les agents publics s'orientant vers le privé. Selon les années, entre 700 et 1 400 agents bénéficient de l'indemnité de départ volontaire. Le secrétaire d'État a rappelé le souhait de l'exécutif d'homogénéiser les critères de ce dispositif. Olivier Dussopt travaille enfin, à la modernisation de la fonction publique territoriale et plus particulièrement sur les questions liées au temps de travail et à son organisation. Le secrétaire d'État s'est, par ailleurs, montré favorable à l'institution d'une fédération des employeurs publics territoriaux, capable de passer des accords avec les syndicats.

Le détail de l'ultime document d'orientation sur la fonction publique

Acteurs publics.com, 3 avril 2018, 2 p.

L'ultime version, la troisième, du document dit d'orientation, détaillant le calendrier et les objets de la concertation à venir sur la réforme de la fonction publique a été adressée aux représentants du personnel, le 4 avril 2018. La concertation doit durer toute l'année et est fondée sur les quatre axes de travail définis lors du comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février : la simplification de l'organisation et du fonctionnement des instances de dialogue social, l'élargissement du recours au contrat, l'évolution des politiques de rémunération et le renforcement de l'accompagnement des agents pendant leur carrière. Sur la forme, quelques compléments d'information ont été ajoutés au troisième « document d'orientation ». Ainsi un item relatif au recrutement des agents titulaires a été intégré. Il est précisé que « *dans le cadre de la concertation à venir, des travaux complémentaires seront menés sur le recrutement et la gestion des compétences dans la fonction publique, afin de répondre aux enjeux d'attractivité des concours et des métiers de la fonction publique, de prise en compte des spécificités des territoires et d'accompagnement des agents aux différents âges de leur vie professionnelle* ». L'exécutif a également ajouté de nombreuses références au dialogue social et à son importance. Le tout dans le cadre de l'évolution à venir du paysage des instances de dialogue social de la fonction publique, possible fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), évolution de l'organisation et du fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP). L'ouverture du premier chantier de la concertation, relatif aux instances de dialogue social, est quant à elle toujours prévue pour le 9 avril 2018. Les discussions se poursuivront tout au long de l'année, jusqu'en amont des élections professionnelles du 6 décembre prochain. Elles pourraient malgré tout se prolonger, si besoin, jusqu'au début de l'année prochaine avant un probable projet de loi en mars 2019.

Fonction publique Modernisation de l'administration Médiation

L'actualité de la fonction publique : mars 2018

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 53, 19 mars 2018.- 10 p.

Cet article revient sur l'actualité juridique de la fonction publique durant les trois derniers mois.

Au sommaire de ce dossier :

- La concertation sur la réforme de la fonction publique sera bientôt lancée,
- La médiation préalable obligatoire expérimentée à compter du 1^{er} avril,
- Une circulaire précise la mise en œuvre du jour de carence « maladie »,
- Le financement de la protection sociale complémentaire est à l'étude,
- La population des fonctionnaires en catégorie active est en déclin.

Formalité administrative Fonction publique Enquête

Les agents publics jugent complexes certaines démarches administratives internes

Localtis, 20 mars 2018.- 2 p.

La Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) vient de publier les résultats d'une enquête, lancée en décembre 2017 auprès de 3 755 agents de la fonction publique, visant à mesurer la complexité des démarches administratives. Les démarches les plus courantes (formation, arrêt maladie ordinaire et déclaration de changement de situation personnelle) sont globalement jugées simples tandis que celles liées à un grave problème de santé (handicap, longue maladie, accident, maladie professionnelle) et à l'évolution professionnelle (intégration de la fonction publique, changement de poste au sein de la même fonction publique, concours ou examen professionnel) apparaissent beaucoup plus ardues aux yeux des répondants. Par ailleurs, l'enquête révèle que, pour 53 % des agents de la fonction publique territoriale, la collectivité dont ils dépendent n'est pas suffisamment à leur écoute.

Formation professionnelle Compte personnel de formation Apprentissage

Muriel Pénicaud présente son « big-bang » de la formation professionnelle

Localtis, 5 mars 2018.- 2 p.

La ministre du travail a présenté, le 5 mars dernier, son projet de réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage qui accorde davantage de droits aux salariés, met en place une monétisation du compte personnel de formation (CPF) et organise une refonte complète de la

gouvernance du dispositif. Concernant, le compte personnel de formation, désormais, chaque salarié à temps plein verra son CPF crédité de 500 euros par an, plafonnés à 5 000 euros. Une application mobile CPF sera mise en place en 2019 et permettra à chaque bénéficiaire de s'inscrire et de payer directement une formation, sans passer par un intermédiaire. La ministre du travail veut également mettre en place un nouveau conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit. Le CEP sera géré par les régions, l'État et les partenaires sociaux. Enfin, la gouvernance du dispositif sera modifiée. La collecte des sommes destinées à la formation sera réalisée par les Urssaf, qui les transféreront à la Caisse des Dépôts. Cette réforme sera inscrite dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui sera présenté en conseil des ministres lors de la « deuxième quinzaine d'avril ».

Handicap Emploi Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Emploi des personnes handicapées : le menu de la concertation se précise

Localtis, 21 mars 2018.- 3 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté, le 19 mars 2018, les grands axes de la concertation sur la réforme de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Les questions de gouvernance et les ressources financières consacreront les discussions. L'objectif affiché est de renforcer et pérenniser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Agir sur les discriminations, développer le recrutement contractuel, faire évoluer les concours et accompagner les projets de mobilité sont autant de pistes de réflexion évoquées par le gouvernement. Dans ce contexte, une simplification du dispositif d'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH) serait à l'étude ainsi que le regroupement des deux organismes d'insertion professionnelle opérant pour le secteur privé, l'Agefiph et la fonction publique, le FIPHFP. La simplification du dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées pourrait être intégrée dans le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Un décret devrait venir préciser la nature et les conditions de déduction de certains frais pour les employeurs privés et publics.

Indemnité kilométrique Bicyclette Collectivités territoriales

Indemnité kilométrique vélo dans la fonction publique : quels impacts sur la mobilité ?

Ministère de la transition écologique et solidaire ; Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA).- 2018.- 20 p.

Depuis le 1^{er} septembre 2016, les agents du ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES) et du ministère de la Cohésion des territoires (MCT), ainsi que les agents des établissements publics sous leur tutelle, peuvent bénéficier de la prise en charge de tout ou partie des frais engagés pour effectuer leurs déplacements domicile-travail à vélo ou à vélo à assistance électrique. L'indemnité kilométrique vélo est fixée forfaitairement, comme dans le secteur privé, à 25 centimes d'euros par kilomètre. Les rapporteurs rappellent qu'à la différence du secteur privé, l'agent doit s'engager à utiliser le vélo pendant au moins les trois quarts du nombre de jours de travail annuel. Les résultats montrent que la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) se traduit par une augmentation d'environ 25 % du nombre d'agents utilisant quotidiennement ou quasi-quotidiennement le vélo pour se rendre au travail. Cette augmentation atteint 50 % chez les agents qui sollicitent l'attribution d'une indemnité kilométrique vélo dans le cadre de déplacements intermodaux, c'est-à-dire les usagers dont le trajet domicile travail s'effectue en utilisant plusieurs modes de transport successifs. Par ailleurs, les résultats sont intéressants en termes de report modal : plus de 60 % des bénéficiaires initialement non cyclistes utilisaient auparavant la voiture individuelle. La décision de demander ou pas l'IKV est fortement corrélée à la distance à parcourir. Une majorité des demandeurs (70 %) utilisent déjà leur vélo pour aller au travail avant de bénéficier du dispositif.

Déplacements des agents : Indemnité kilométrique vélo

Localtis, 6 mars 2018.- 3 p.

Cet article présente le dispositif « indemnité kilométrique vélo (IKV) » qui est facultatif pour les collectivités. Ce dernier est destiné à aider les agents dans leurs déplacements domicile-travail. Ainsi, les employés qui se rendent au travail quotidiennement à vélo peuvent prétendre à une indemnité de 25 centimes d'euros par kilomètre parcouru (décret du 11 février 2016 fixant ce montant pour le secteur privé). Ce montant est le plus souvent plafonné à 200 euros par an et par employé ou agent (art. 15 de la loi du 29 décembre 2015 de finances rectificative). Les bénéficiaires de ce dispositif sont nombreux notamment sur la santé des employés. Des élus espèrent le voir rendre obligatoire dans le cadre de la prochaine loi d'orientation sur les mobilités. Montigny-lès-Cormeilles (Val-d'Oise) est une des rares communes franciliennes à avoir instauré ce dispositif. La délibération, prise à l'unanimité, indique que l'indemnité kilométrique peut être cumulative avec la prise en charge de la moitié du montant d'un abonnement de transport collectif dans le cas où l'agent utilise son vélo pour rejoindre un arrêt de transport en commun et réalise le trajet restant vers le lieu de travail.

Journée de solidarité Durée du travail Fonction publique

Comment gérer la journée de solidarité en 2018 ?

Liaisons sociales : Le dossier pratique, 22 mars 2018.- 5 p.

Ce dossier présente les modalités de gestion de la journée de solidarité en 2018. La journée de solidarité s'applique à tous les salariés sous la forme d'une journée supplémentaire de travail, non rémunérée. Ce dossier fait le point sur les modalités de choix de cette journée, sa durée et ses effets sur le temps de travail et le salaire. En cas d'absence injustifiée lors de cette journée, l'employeur peut pratiquer une retenue sur le salaire (Conseil d'État du 9 novembre 2007). Pour les fonctionnaires et les agents non titulaires dans la fonction publique territoriale, la journée de solidarité est fixée, par délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique paritaire concerné (loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, art. 6).

Médiation Centre de gestion Fonction publique territoriale

La médiation préalable obligatoire, c'est pour le 1^{er} avril !

La Gazette des communes, n° 9, du 5 au 11 mars 2018.- p. 47

Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 lance l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux. La période de test se déroulera du 1^{er} avril 2018 au 18 novembre 2020. Pour les agents territoriaux, la médiation est assurée par le centre de gestion compétent. La liste des départements concernés par l'expérimentation est fixée par un arrêté interministériel. Un rapport d'évaluation sera remis au Parlement ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique dans le courant de l'année 2020.

Protection sociale Mutuelle Collectivités territoriales

L'heure de renouveler les conventions de participation

La Gazette des communes, n° 9, du 5 au 11 mars 2018.- pp. 22-23

Mises en place par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, les conventions de participation à la protection sociale arrivent à leur échéance. Les collectivités territoriales dressent le bilan des conventions signées depuis 2012 et s'interrogent sur leurs renouvellements.

Rémunération Salaire Fonction publique

En 2016, le salaire net moyen augmente en euros constants de 0,4 % dans la fonction publique : la RMPP augmente de 1,4 %

Informations rapides, n° 78, mars 2018.- 2 p.

Selon les statistiques de l'Insee, le salaire net moyen en équivalent-temps plein (EQTP) des agents de la fonction publique, tous statuts confondus, a augmenté de 0,5 % en euros courants entre 2015 et 2016. Concernant la fonction publique territoriale, le salaire net moyen, pour l'année 2016, a, quant à lui, progressé de 0,4 % en euros constants et s'élevait à 1 900 euros par mois. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), qui mesure l'évolution moyenne de la rémunération des agents présents deux années consécutives, a augmenté de 1,4 % en euros constants en 2016 pour l'ensemble de la fonction publique mais de seulement 1,1 % dans la fonction publique territoriale.

RGPD Données personnelles Protection des données Droit communautaire

Les implications du RGPD pour les services RH

Liaisons sociales quotidien, 25 février 2018, n° 17520.- 8 p.

Ce dossier fait le point sur les différentes implications du service RH dans la mise en conformité de l'employeur au règlement général sur la protection des données (RGPD) : mettre en œuvre un outil conforme, réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données des salariés (AIPD), établir un registre des traitements, mettre à jour les contrats conclus avec les sous-traitants de données, désigner un délégué à la protection des données, instituer une procédure de notification des violations de données personnelles, créer une veille sur la durée de conservation des données, informer les salariés et mettre en place des procédures pour respecter les droits des salariés.

Données personnelles : le Sénat inscrit les collectivités dans le texte

La Gazette.fr, 15 mars 2018, 3 p.

Les sénateurs de la commission des lois ont apporté des modifications, le 15 mars 2018, au projet de loi relatif à la protection des données personnelles (RGPD). Plusieurs amendements, visant à mieux prendre en compte les collectivités territoriales, ont été déposés. Afin de se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation, le titre III bis crée une dotation spéciale, prélevée sur les recettes de l'État, à destination des communes et des EPCI. Calculée sur la base du nombre d'habitants, cette dernière se monterait à 140 millions d'euros pour les communes. L'article 1^{er} prévoit un accompagnement spécifique par la CNIL. Le texte

propose d'exonérer les collectivités des astreintes et des amendes administratives, prévues à l'article 6 du projet de texte, en cas de manquement à leurs obligations. D'autres amendements portent sur les décisions prises sur le fondement d'un algorithme ainsi que sur la possibilité d'indemnisation par l'action de groupe.

Le Sénat souhaite instaurer une « dotation données personnelles » pour aider les collectivités à se mettre en conformité avec le RGPD

Maire-Info, 23 mars 2018.- 1 p.

Le Sénat a adopté le 21 mars dernier le projet de loi relatif à la protection des données personnelles. Les collectivités devront adopter des mesures de protection effectives telles que la nomination d'un délégué à la protection des données personnelles (DPD). Les collectivités, ne déclarant pas à la CNIL les pertes et/ou les violations des données personnelles qu'elles détiennent, se verront adresser des avertissements, puis des injonctions mais seront exemptées des amendes. La CNIL se voit confier le rôle d'accompagnement auprès de ces dernières et un rôle de certification « *des personnes, des produits, des systèmes de données ou des procédures* » à même d'assurer la conformité au RGPD. À compter de l'exercice 2019, les communes recevront une dotation spéciale, prélevée sur les recettes de l'État, au titre des charges qu'elles supportent pour se mettre en conformité avec les obligations qui leur incombent, en tant que responsables de traitement. Le projet de loi fixe, par ailleurs, la « majorité numérique » à 16 ans et met en place un dispositif de labellisation pour les objets connectés, afin de s'assurer qu'ils répondent à des exigences élevées en matière de sécurité et de confidentialité des données personnelles.

Protection des données personnelles : la version française du RGPD sensiblement modifiée par les sénateurs

Localtis, 27 mars 2018.- 4 p.

Les sénateurs ont adopté en première lecture le projet de loi sur la protection des données personnelles, transposant le règlement européen RGPD. Ils ont toutefois apporté un certain nombre de modifications au texte déjà revu par les députés, souvent dans le souci de limiter l'impact de la loi pour les collectivités. Pour rappel, ce texte européen devait être transposé avant le 6 mai 2018, c'est pourquoi le gouvernement a engagé le 13 décembre dernier une procédure accélérée qui limite le nombre de lectures parlementaires du projet de loi d'application, en vue d'une adoption jugée urgente. La garde des Sceaux, Nicole Belloubet, et le président de la commission des lois, Philippe Bas, se sont accordés à reconnaître le caractère sensible d'un projet de loi qui, « *d'apparence technique, recèle des enjeux politiques considérables* ». En effet, ce projet de loi préfigure un modèle de société digitalisée sur des questions comme la majorité numérique, fixée à 15 ans par les députés, et ramenés à 16 ans par les sénateurs, en accord sur ce point avec le gouvernement. La rapporteure du projet de loi rappelle les 3 objectifs du règlement : renforcer la protection avec

le droit à l'oubli, responsabiliser les acteurs et enfin, crédibiliser la régulation à la mesure des enjeux de souveraineté numérique. Les parlementaires devraient se réunir prochainement en commission mixte paritaire afin d'élaborer une version commune du projet de loi entre députés et sénateurs.

Règlement général sur la protection des données personnelles

Actualités sociales hebdomadaires, n° 3051, 9 mars 2018, pp. 39-45

Cet article détaille la nouvelle réglementation européenne sur la protection des données personnelles qui s'appliquera à partir du 25 mai prochain. Cette réglementation est destinée à adapter les entreprises à l'expansion du traitement des informations par la voie du numérique et à protéger les libertés individuelles. L'auteur rappelle dans un premier temps, les principes généraux du règlement notamment l'obligation du respect des droits fondamentaux et des libertés individuelles, la construction, la mise à jour et la conservation des preuves de la conformité au règlement européen ainsi que la désignation de personnes responsables. Les catégories de personnes visées par le règlement, le droit des personnes physiques et les différentes missions de l'autorité de contrôle sont également analysées. L'auteur de l'article synthétise également la démarche à suivre en six étapes clefs : cartographier et analyser les risques, analyser les flux et la liste des sous-traitants, définir des règles d'organisation, des actions de sensibilisation et le périmètre des clauses contractuelles.

**Simplification administrative
Relation administration usagers
Collectivités territoriales**

Société de confiance: le texte adopté en séance publique au Sénat

Gazette.fr, 20 mars 2018. - 3 p.

Les sénateurs ont voté le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance le 20 mars 2018. Le texte rebaptisé par les sénateurs « *projet de loi renforçant l'efficacité de l'administration pour une relation de confiance avec le public* » doit désormais être examiné par la commission mixte paritaire afin d'être considéré comme définitivement adopté. Cet article détaille le contenu du projet de texte adopté par la chambre haute. Les sénateurs ont notamment maintenu le droit à l'erreur pour les collectivités dans leurs relations avec l'État et les organismes de sécurité sociale (article 2 bis A).

SMIC Minimum garanti Rémunération

SMIC et minima garantis : tout ce qui change

Actualités sociales hebdomadaires, n° 3048, 16 février 2018,
pp. 35-43

Le montant horaire du SMIC a augmenté de 1,24 % au 1^{er} janvier 2018. Le minimum garanti est lui aussi revalorisé. Cet article présente les principales incidences de ces hausses sur les rémunérations, le calcul des cotisations, les aides à l'emploi ainsi que certaines prestations sociales. ■

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours

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

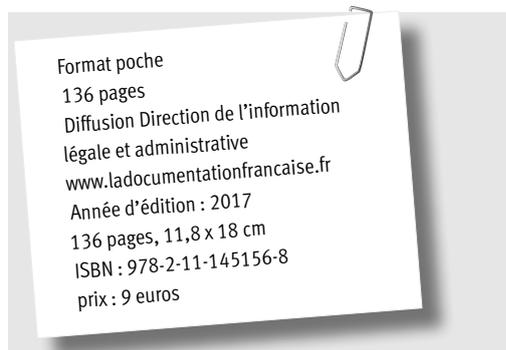


Filières : administrative, technique, culturelle, sportive, médico-sociale, animation, sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr



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



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

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

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

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

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

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



S'abonner à la lettre d'information du Répertoire des carrières territoriales

Une lettre numérique mensuelle, gratuite et réservée aux abonnés



Tous les mois, recevez la liste
des textes juridiques qui modifient
le Répertoire des carrières



Inscription sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct>

Répertoire des Carrières Territoriales : lettre

VOUS SOUHAITEZ VOUS ABONNER À « LA LETTRE D'INFORMATION DU RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES » ?

Il s'agit d'une lettre mensuelle, gratuite, réservée aux abonnés du Répertoire des Carrières territoriales.
Merci d'indiquer, ci-dessous, votre adresse électronique, votre code client, puis de valider.

Adresse
électronique *

1 Indiquer votre
adresse électronique

Votre code client *

2 Numéro à 10 chiffres

Votre code client comporte 10 chiffres. Il figure sur la facture de votre abonnement ou sur l'emballage plastique de chaque exemplaire des mises à jour du Répertoire des Carrières Territoriales adressé par voie postale.

3 Un message de confirmation
de votre inscription
vous sera adressé par courriel

S'ABONNER

* Informations obligatoires

Informations pratiques

- Si vous avez changé d'adresse électronique : il vous faut d'abord vous désabonner sur cette même page en indiquant votre ancienne adresse, puis vous abonner avec votre nouvelle adresse.
- Si vous êtes plusieurs à utiliser le même classeur du Répertoire dans le service, chacun peut s'inscrire avec son adresse électronique et le même code client pour recevoir directement la lettre.

Attention, pour que la lettre d'information du Répertoire ne soit pas automatiquement classée dans le dossier des courriers indésirables, vous pouvez aussi ajouter l'adresse d'envoi de la lettre [RCT@informations.dila.gouv.fr] à vos contacts.

Pour toute question, envoyer un message à infos@dila.gouv.fr

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 €



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 - Édition 2017 - 9 €

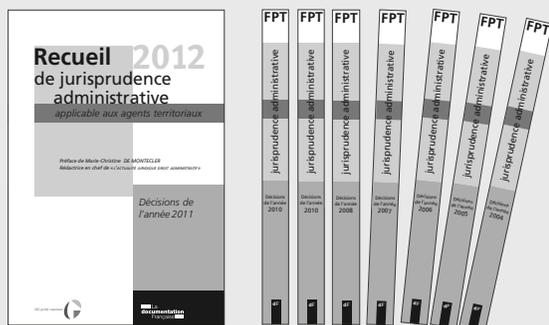


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €

En vente :

- 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).

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €