



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Le RGPD et la protection des données personnelles des agents

DOSSIER

Utilisation d'un véhicule à l'occasion du service : imputabilité au service et responsabilités

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Réintégration après disponibilité : conditions d'ouverture du droit aux allocations d'assurance chômage

● n° 7 - juillet 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

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Le RGPD et la protection des données personnelles des agents

DOSSIER

- 12 Utilisation d'un véhicule à l'occasion du service : imputabilité au service et responsabilités

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 22 Réintégration après disponibilité : conditions d'ouverture du droit aux allocations d'assurance chômage

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 27 Textes
- 30 Documents parlementaires
- 35 Jurisprudence
- 37 Chronique de jurisprudence
- 38 Presse et livres

Le RGPD et la protection des données personnelles des agents

Le règlement général relatif à la protection des données (RGPD), directement applicable dans les États membres de l'Union européenne depuis le 25 mai 2018, uniformise au niveau européen les règles en matière de protection des données personnelles. Dans ce cadre, il instaure surtout un nouveau régime de responsabilité des acteurs du traitement des données, assorti de la création d'un délégué à la protection des données, consacre de nouveaux droits pour les personnes physiques et met en place un contrôle renforcé de la CNIL. Les collectivités territoriales, directement impactées par le RGPD, doivent désormais s'assurer de la mise en conformité de leurs traitements de données à caractère personnel relatives à leurs agents au regard du nouveau texte.

Les premières dispositions du règlement général pour la protection des données (RGPD) ⁽¹⁾ rappellent que « toute personne a droit à la protection des données à caractère personnel la concernant », avant d'ajouter que « Le présent règlement respecte tous les droits fondamentaux et observe les libertés et les principes reconnus par la Charte, consacrés par les traités, en particulier le respect de la vie privée et familiale, du domicile et des communications, la protection des données à caractère personnel, la liberté de pensée, de conscience et de religion, la liberté d'expression et d'information, la liberté d'entreprise, le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial, et la diversité culturelle, religieuse et linguistique ». Ainsi, le

nouveau régime de protection des données personnelles s'inscrit dans le mouvement de protection des individus contre toute violation de leurs droits fondamentaux et libertés individuelles.

Aux termes de l'article 4 paragraphe 1^{er} du RGPD, la notion de données à caractère personnel est définie comme « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (...); est réputée être une personne physique identifiable une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ».

(1) Règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

En droit interne, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, dite loi Informatique et libertés, a consacré le principe selon lequel « toute personne dispose du droit de décider et de contrôler les usages qui sont faits des données à caractère personnel la concernant, dans les conditions fixées par la présente loi »⁽²⁾. Au niveau européen, ces principes ont été affirmés par la directive européenne 95/46/CE sur la protection des données, transposée en droit interne par la loi du 6 août 2004 ⁽³⁾. Face au constat d'une disparité des pratiques dans la mise en œuvre de cette directive et afin de tenir compte des évolutions technologiques récentes et des nouvelles pratiques associées, la commission européenne a proposé une adaptation des règles en matière de protection des données. L'objectif visé était notamment d'accroître la maîtrise des personnes sur leurs données, de renforcer leur protection et leurs droits en matière de respect de la vie privée.

Outre le règlement général sur la protection des données, directement applicable depuis le 25 mai 2018, on signalera l'adoption d'une directive⁽⁴⁾ du 27 avril 2016 relative aux

traitements mis en œuvre à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, dont la transposition devait être assurée au 6 mai 2018.

Au niveau national, en vue d'une mise en conformité avec ce nouveau cadre juridique européen, la loi relative à la protection des données personnelles n° 2018-493 du 20 juin 2018 modifie la loi du 6 janvier 1978. Sans bouleverser les principes issus de cette dernière auxquels devaient se conformer les traitements de données à caractère personnel, le RGPD actualise, précise et renforce certains d'entre eux.

L'ensemble de ce règlement n'est pas sans incidence sur l'activité des collectivités territoriales qui traitent chaque jour une multitude de données personnelles, des administrés ou des agents. Ce dossier vise à présenter les principes généraux issus du RGPD et leurs implications sur la protection des données personnelles des agents des collectivités.

1. Les grands principes consacrés par le RGPD

Un nouveau régime de responsabilité

L'évolution majeure apportée par le règlement européen repose sur une responsabilisation accrue des acteurs et un nouveau contrôle a posteriori effectué par la CNIL qui se substitue aux anciennes procédures de déclaration et d'autorisation préalables. En effet, comme le souligne le Conseil d'État dans son avis sur le projet de loi relatif à la protection des données personnelles, le régime de contrôle des traitements consacré par la directive de 1995 « reposait sur des prohibitions absolues tempérées par un système de formalités préalables allant de la déclaration du traitement, jusqu'à son autorisation sous de strictes contraintes

de procédure et de fond ». Désormais, le règlement conduit à raisonner en termes de risques d'atteinte aux libertés et droits fondamentaux et fait ainsi reposer la charge de la conformité du traitement sur le responsable de traitement et le sous-traitant.

Compte tenu de la responsabilité qui pèse sur ces acteurs, il convient de préciser ce que recouvre la notion de « responsable de traitement » et de « sous-traitant ». Ainsi, il faut entendre par responsable de traitement « la personne, l'autorité publique, le service ou l'organisme qui détermine ses finalités et ses moyens »⁽⁵⁾. Il s'agit donc, pour les collectivités, de l'autorité territoriale, tel que le maire ou le

(2) Article 1 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

(3) Loi n° 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, modifiant la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

(4) Directive n°2016/680 du 27 avril 2016 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil.

(5) Articles 4, 7 et 8 du RGPD et article 3 de la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978.

LA NOTION DE TRAITEMENT

Aux termes de l'article 4, 2) du RGPD, il faut entendre par traitement « toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction ».

président de la collectivité. Le sous-traitant, quant à lui, est celui qui traite des données à caractère personnel pour le compte du responsable de traitement et ne doit donc pas être confondu avec l'éditeur de logiciel.

Cette nouvelle logique conduit à la suppression d'une grande majorité de formalités préalables (6) telles que le régime de déclaration préalable et le régime d'autorisation.

Un contrôle *a posteriori* de l'autorité de contrôle nationale est parallèlement mis en place. L'objectif de responsabilisation des acteurs se traduit par l'affirmation de trois grands principes consacrés par le règlement européen. Ainsi, l'autorité territoriale a l'obligation de mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour :

- ➔ s'assurer de la conformité du traitement des données et pouvoir le démontrer. En effet, il faut que le responsable de traitement soit constamment en mesure de démontrer que les moyens déployés assurent une protection optimale des données personnelles (accountability) (7) ;
- ➔ tenir compte de la protection des données en amont, dès la détermination des moyens du traitement, et s'assurer de la conformité tout au long du traitement (Privacy by design) (8) ;
- ➔ garantir que par défaut seules les données nécessaires au regard de la finalité du traitement sont collectées et utilisées (Privacy by default) (9).

La mise en conformité avec le règlement européen concerne aussi l'ensemble des traitements en cours, et non uniquement les futurs traitements.

Le règlement européen conduit les collectivités territoriales à veiller à la protection des données personnelles dès la conception du traitement et par défaut. À titre d'exemple, la CNIL recommande de pseudonymiser les données dès lors que l'identité de la personne concernée n'apparaît pas nécessaire à la poursuite de l'objectif fixé par le traitement (10).

(6) Dispositions supprimées par l'article 11 de loi n° 2018-493 du 20 juin 2018. En revanche, le régime d'autorisation préalable prise par décret en Conseil d'État, prévu par l'article 27 de la loi de 1978, sera limité aux traitements mis en œuvre pour le compte de l'État et portant sur les données biométriques ou génétiques.

(7) Article 24, du RGPD.

(8) Article 25, 1), du RGPD.

(9) Article 25, 2), du RGPD.

(10) Voir le site de la CNIL, rubrique collectivités territoriales.

(11) Voir aussi l'article 6 de la loi Informatique et libertés.

(12) Article 7 du RGPD.

(13) *Revue de droit du travail*, « Maîtriser le socle du droit de la protection des données pour aborder l'application du Règlement européen », Marie-France Mazars, vice-présidente déléguée de la CNIL et Wafae El Boujemaoui, responsable des questions sociales et RH à la CNIL, n°4 du 30 avril 2018, p.198.

Un renforcement des droits des personnes physiques

Pour permettre aux personnes concernées par un traitement de conserver la maîtrise de leurs données, le règlement réaffirme une série de droits dont sont titulaires les personnes physiques. La plupart de ces droits étaient déjà présents dans la loi Informatique et libertés, mais le règlement européen consacre un nouveau droit à la portabilité des données ainsi qu'un droit à l'oubli complémentaire au droit à l'effacement (voir l'encadré ci-contre).

La réaffirmation des règles essentielles à la conformité des traitements

Le traitement des données personnelles est strictement encadré par le règlement européen qui consacre six principes.

• La licéité, la transparence et le consentement requis

L'article 5, 1.a) du RGPD impose que les données soient traitées de manière loyale, licite et transparente (11). Pour être licite, un traitement de données à caractère personnel doit se fonder sur au moins l'une des bases légales fixées par l'article 6 du règlement : consentement de la personne concernée, sauvegarde de la vie humaine, exécution d'un contrat, respect d'une obligation légale par le responsable de traitement, exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique, réalisation d'un intérêt légitime du responsable de traitement. Le responsable de traitement doit indiquer aux personnes concernées sur quelle base légale repose le traitement de données mis en œuvre.

Par ailleurs, les données doivent être collectées de façon transparente. Pour respecter les principes de transparence et de loyauté, il est nécessaire que soit communiquée aux personnes concernées une information complète et précise sur le traitement de leurs données (finalité du traitement, identité du responsable de traitement, droits des personnes...).

S'agissant du consentement, l'article 4 11) du RGPD le définit comme « toute manifestation de volonté, libre, spécifique, éclairée et univoque par laquelle la personne concernée accepte, par une déclaration ou par un acte positif clair, que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement ». Un consentement libre suppose de pouvoir retirer son consentement à tout moment (12). Dans le cadre des relations de travail on signalera que cette question du consentement fait l'objet de débats (13).

LES DROITS DES PERSONNES PHYSIQUES (chapitre III relatif aux droits de la personne concernée)

<p>Le droit d'information (article 13 du RGPD)</p>	<p>Ce droit repose sur le principe de loyauté qui impose que le responsable de traitement apporte à la personne concernée une information claire et précise sur la finalité du traitement, l'identité du responsable de traitement et les coordonnées du délégué à la protection des données, les personnes habilitées à recevoir communication de ces données, les droits de la personne concernée, la durée de conservation des données...</p>
<p>Le droit d'opposition (article 21 du RGPD)</p>	<p>La personne concernée a le droit de s'opposer à tout moment, pour des raisons tenant à sa situation particulière, à certains traitements de données à caractère personnel la concernant. La personne concernée peut également s'opposer au traitement des données à caractère personnel la concernant, à des fins de prospection.</p>
<p>Le droit d'accès (article 15 du RGPD)</p>	<p>Il s'agit du droit pour une personne d'obtenir du responsable de traitement la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées, et si elles le sont, d'accéder à l'ensemble des informations la concernant et d'en obtenir une copie.</p>
<p>Le droit de rectification (article 16 du RGPD)</p>	<p>La personne concernée a le droit d'obtenir la rectification des données inexacts. La rectification des données personnelles doit être réalisée dans les meilleurs délais. La personne concernée a également le droit d'obtenir que les données à caractère personnel soient complétées, y compris en fournissant une déclaration complémentaire.</p>
<p>Le droit à l'effacement ou le « droit à l'oubli » (article 17 du RGPD)</p>	<p>La personne concernée a le droit d'obtenir du responsable de traitement l'effacement, dans les meilleurs délais, de données à caractère personnel la concernant. L'effacement de ces données a lieu lorsque l'un des motifs énumérés à l'article 17 du règlement s'applique.</p>
<p>Le droit à la portabilité (article 20 du RGPD)</p>	<p>Il s'agit du droit pour la personne concernée d'obtenir les données fournies à un responsable de traitement, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine, et de transmettre ces données à un autre responsable de traitement. Le responsable de traitement d'origine ne peut s'y opposer dès lors que le traitement est fondé sur le consentement ou lorsque celui-ci est effectué à l'aide de procédés automatisés. La personne concernée a également le droit d'obtenir que les données soient transmises directement d'un responsable de traitement à un autre.</p>

● La finalité du traitement

Les données sont collectées pour une finalité déterminée, explicite et légitime et ne pourront pas être traitées ultérieurement de façon incompatible avec cette finalité **(14)**. Par exemple, la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté **(15)** institue une collecte obligatoire par les autorités organisatrices de concours de la fonction publique, de données contextuelles sur les candidats. Ces données auront pour finalité la production d'études et de statistiques anonymes publiées notamment dans le rapport annuel sur la fonction publique, ainsi que la réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique.

(14) Article 5, 1.b) du RGPD.

(15) Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017, insérant un article 16 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Un décret en Conseil d'État doit fixer les modalités de collecte, la liste des données collectées ainsi que les modalités de leur conservation.

Toutefois, il est admis que les données soient traitées ultérieurement à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique, ou encore à des fins statistiques, sans que leur traitement soit considéré comme incompatible avec les finalités initiales **(16)**.

En attendant la production de référentiels RGPD par la CNIL, les responsables de traitement peuvent continuer de s'appuyer sur la norme simplifiée n° 46 et la norme de dispense n° 1 **(17)** établies par la commission. Les normes adoptées par la CNIL n'ont plus de valeur juridique depuis l'entrée en vigueur du RGPD mais peuvent néanmoins aider les collectivités dans le processus de mise en conformité **(18)**.

(16) Article 5, 1.b) précité du RGPD.

(17) Relative à la paie des personnels du secteur public.

(18) Se référer au site de la CNIL.

À ce titre, la norme simplifiée n° 46, applicable aux traitements relatifs à la gestion du personnel, précise les différentes finalités que peuvent avoir les traitements de données personnelles en matière de gestion des ressources humaines.

Ainsi, un traitement relatif aux données personnelles d'un agent d'une collectivité peut par exemple, avoir pour finalités :

- la gestion administrative des personnels (dossier professionnel, élections professionnelles) ;
- la mise à disposition d'outils informatiques (messageries électroniques, intranet...) ;
- l'organisation du travail (gestion des tâches, agendas professionnels) ;
- la gestion des carrières (évaluation, mobilité, retraite ...) ;
- la formation des personnels.

L'utilisation par l'employeur des données à caractère personnel qu'il détient, à d'autres fins que celles initialement prévues, constitue un détournement de finalité réprimé pénalement.

● La pertinence et la proportionnalité des données personnelles

Le règlement précise que « *les données à caractère personnel doivent être : (...) adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées* »(19). Seules les données strictement nécessaires à la réalisation de l'objectif poursuivi doivent être collectées. Il s'agit donc de minimiser autant que possible la collecte des données. C'est au regard de la finalité qu'est appréciée la pertinence des données collectées. Ainsi, les données personnelles d'un agent ne peuvent être collectées qu'au regard de finalités déterminées, explicites et légitimes (20).

Dans ce cadre, il appartient au responsable de traitement d'apprécier pour chaque traitement la proportionnalité des données collectées par rapport à sa finalité (21).

À titre d'exemple, les données collectées auprès d'un candidat à un emploi doivent servir uniquement à évaluer sa capacité à occuper le poste proposé. Elles doivent présenter un lien direct avec l'emploi ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles du candidat.

(19) Article 5, 1.c) du RGPD.

(20) Article 5, 1.b) du RGPD, précité.

(21) Article 25 2) du RGPD.

(22) Concerne les traitements de gestion des rémunérations mis en œuvre par l'État, les collectivités locales, les établissements publics et les personnes morales de droit privé gérant un service public.

Article 226-21 du code pénal

« Le fait, par toute personne détentrice de données à caractère personnel à l'occasion de leur enregistrement, de leur classement, de leur transmission ou de toute autre forme de traitement, de détourner ces informations de leur finalité telle que définie par la disposition législative, l'acte réglementaire ou la décision de la Commission nationale de l'informatique et des libertés autorisant le traitement automatisé, ou par les déclarations préalables à la mise en œuvre de ce traitement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende ».

Par conséquent, certaines informations n'ont pas à être collectées par l'autorité territoriale faute de pertinence lors d'un recrutement : date d'entrée en France, date de naturalisation, nationalité d'origine, adresse précédente, entourage familial du candidat, taille, poids, conditions de logement, domiciliation bancaire ou emprunts souscrits...

Il en est de même s'agissant du numéro de sécurité sociale, dont la collecte n'est pas justifiée à ce stade. En revanche, l'autorité territoriale pourra collecter cette donnée dans le cadre de la gestion du personnel, notamment utile pour la gestion de la paie.

En matière de gestion des rémunérations, la norme de dispense de déclaration n°1 de la CNIL précise que « *seules peuvent être enregistrées les données relatives à l'identité, la situation familiale, la vie professionnelle et la situation économique et financière des agents* »(22).

● La protection particulière des données sensibles

Le règlement européen maintient l'interdiction de collecter et traiter les données dites sensibles, soit toutes celles qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, les convictions philosophiques ou religieuses, l'appartenance syndicale, l'état de santé. Il étend également cette interdiction aux données relatives à la vie sexuelle ainsi qu'aux données biométriques ou génétiques.

Cependant, dans certains cas énumérés à l'article 9 du RGPD, leur collecte est admise, s'agissant notamment des données rendues publiques par la personne concernée (23). Selon la CNIL, si l'appartenance syndicale est une donnée que l'autorité territoriale ne peut pas collecter, celles relatives aux délégués syndicaux sont en revanche autorisées dans la mesure où leur collecte est nécessaire au

(23) Article 9, 2), e), du RGPD.

traitement et que ces informations sont rendues publiques par les intéressés (24).

Par ailleurs, la collecte de données de santé, en principe interdite, peut toutefois s'avérer nécessaire notamment pour permettre à l'employeur de répondre à ses obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés. En effet, le règlement autorise le traitement de données personnelles lorsque celui-ci « *est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable de traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, dans la mesure où ce traitement est autorisé par le droit de l'Union, par le droit d'un État membre* » (25). Dans ce cas, l'employeur ne doit traiter que les données pertinentes au regard de cette obligation. Ainsi, la CNIL recommande que seule la mention « *Personne en fauteuil roulant* » soit enregistrée si la précision du handicap ou de la maladie en cause n'est pas nécessaire pour assurer une prise en charge adéquate de l'intéressé (26).

On relèvera que ces interdictions sont reprises par l'article 8 de la loi de 1978. Toutefois, la loi prévoit une dérogation à cette interdiction pour certaines catégories de données. C'est le cas des traitements conformes aux règlements types établis par la CNIL et mis en œuvre par les employeurs ou les administrations qui portent sur des données biométriques, dont la collecte est strictement limitée au contrôle de l'accès aux lieux de travail ainsi qu'aux appareils et aux applications utilisés dans le cadre des missions confiées aux salariés, aux agents, aux stagiaires ou aux prestataires (27).

● La sécurité, l'intégrité et la confidentialité des informations

Ce principe signifie que le responsable de traitement de la collectivité doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité de ces données, en veillant notamment à ce que les données à caractère personnel ne soient pas rendues accessibles à un nombre indéterminé de personnes (28). À ce titre, la norme n°46 citée précédemment précise les personnes susceptibles d'avoir accès aux données relatives à la gestion du personnel. Il s'agit des personnes habilitées chargées de la gestion du personnel, les supérieurs hiérarchiques des agents, les instances représentatives du personnel et les délégués syndicaux.

En outre, dans une démarche de sécurité et de confidentialité, il est par exemple d'usage que les agents disposent d'un mot de passe individuel régulièrement changé et de droits d'accès aux fichiers déterminés en fonction de leurs besoins réels, en lien avec l'exercice de leur mission (29).

Il est également important que les services des ressources humaines s'interrogent sur la sécurisation de certaines données détenues dans plusieurs formats. C'est le cas notamment des entretiens professionnels, conservés durant toute la carrière de l'agent et souvent sous deux formats, l'un papier et l'autre numérique. Or, ces documents contiennent des informations sensibles relatives au jugement de valeur émis sur l'agent auxquelles l'accès doit être limité.

En cas de violation de données personnelles, le responsable de traitement doit désormais notifier la violation à la CNIL dans les meilleurs délais et, si possible, 72 heures au plus tard après en avoir pris connaissance, dès lors que la violation est susceptible d'engendrer un risque pour les droits et libertés des personnes physiques. De même, le sous-traitant doit, quant à lui, notifier toute violation de données personnelles au responsable de traitement dans les meilleurs délais après en avoir pris connaissance. En vertu de l'article 33 du RGPD, le responsable de traitement doit apporter à la CNIL lors de la notification les informations suivantes :

- la description de la nature de la violation, avec si possible, les catégories et le nombre approximatif des personnes concernées par la violation ainsi que des enregistrements de données personnelles ;
- le nom et les coordonnées du délégué à la protection des données ;
- la description des probables conséquences de la violation de données ;
- la description des mesures prises ou que le responsable de traitement souhaite prendre pour remédier à la violation ainsi que les mesures visant à atténuer les éventuelles conséquences négatives.

Par ailleurs, lorsqu'une telle violation est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés, la personne physique concernée par un traitement de données personnelles est informée dans les meilleurs délais. Le responsable de traitement doit également communiquer, en des termes clairs et simples, les trois dernières informations susmentionnées. Cependant, dans certains cas visés à l'article 34, la communication à la personne concernée n'est pas nécessaire. C'est le cas par exemple lorsque le responsable du traitement a pris des mesures ultérieures qui

(24) Revue de droit du travail, « Maîtriser le socle du droit de la protection des données pour aborder l'application du Règlement européen », n°4 du 30 avril 2018, précitée.

(25) Article 9, 2.b).

(26) Voir site de la CNIL, « Collectivités territoriales : les principes clés de la protection des données personnelles ».

(27) Article 8, 9° de la loi de 1978.

(28) Article 25 2) du RGPD.

(29) Voir site de la CNIL, « Collectivités territoriales : les principes clés de la protection des données personnelles », précité.

garantissent que le risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées n'est plus susceptible de se matérialiser (30).

● La limitation de la conservation des données

Le principe relatif à la durée limitée de conservation des données constitue un point important puisque les personnes ont désormais un droit à l'effacement de leurs données personnelles lorsque celles-ci ne sont plus nécessaires. Il en résulte que les données ne peuvent être conservées que pendant une durée limitée, définie préalablement en fonction de la finalité de chaque traitement.

Aux termes de l'article 5 du règlement européen, les données à caractère personnel doivent être « *conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées* ».

Donc, en principe, l'autorité territoriale ne peut pas conserver les données personnelles des agents au-delà du temps utile à la poursuite de l'objectif pour lequel elles ont été collectées. Au terme de la période de conservation, les données doivent être détruites ou anonymisées, sous réserve des obligations légales d'archivage pour les données présentant un intérêt administratif, historique, statistique ou scientifique.

Pour cette raison, la CNIL recommande d'appliquer un mécanisme automatique de purge des données à l'issue de la durée de conservation nécessaire à la réalisation de la finalité.

La durée de conservation varie selon les finalités des traitements et doit être déterminée dès la création du fichier. Cependant, l'autorité territoriale doit également tenir compte de certaines obligations légales qui imposent des durées de conservation des données.

2. La procédure de mise en conformité avec le RGPD

La nomination d'un délégué à la protection des données

Le délégué à la protection des données se substitue au correspondant informatique et libertés (CIL) qui était chargé de veiller au respect des obligations issues de la loi Informatique et libertés. Contrairement au délégué à la protection des données, sa nomination était facultative. Celui-ci devait contribuer à ce que tous les moyens soient mis en œuvre pour assurer la sécurité des données. Sa désignation permettait également de bénéficier d'un allègement des formalités préalables auprès de la CNIL (31).

Afin d'accompagner les responsables de traitement dans la mise en conformité de leurs pratiques en matière de traitement des données personnelles, la désignation d'un délégué à la protection des données, notamment au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, est rendue obligatoire par le RGPD (32). « Chef d'orchestre » amené à diriger cette mise en conformité de la collectivité avec la réglementation européenne, le délégué à la protection des données se voit confier quatre missions essentielles (33) :

- Il informe et conseille le responsable du traitement ou le sous-traitant ainsi que les employés qui procèdent au traitement sur les obligations qui leur incombent en vertu du règlement ;
- Il contrôle le respect du règlement, du droit de l'Union ou des États membres en matière de protection des données et des règles internes du responsable de traitement ou du sous-traitant en matière de protection des données y compris en ce qui concerne la répartition des responsabilités, la sensibilisation et la formation du personnel participant aux opérations de traitement et aux audits ;
- Il conseille en ce qui concerne l'analyse d'impact relative à la protection des données et vérifie son exécution ;
- Il coopère avec la CNIL et fait office de point de contact avec elle.

Dans la mesure où sa nomination s'inscrit dans la démarche de responsabilisation des acteurs, le rôle du responsable de traitement ou du sous-traitant s'avère primordial pour permettre au délégué d'exercer ses missions. Il leur appartient donc de l'associer à toutes les questions relatives à la protection des données à caractère personnel (34), de lui assurer une autonomie suffisante, lui permettre l'accès aux données personnelles et lui apporter les ressources nécessaires. Sur ce point, la CNIL précise que fournir les ressources nécessaires implique, par exemple, de permettre au délégué à

(30) Article 34, 3.b) du RGPD

(31) Pour plus d'information, voir le guide relatif au correspondant informatique et libertés publié par la CNIL.

(32) Article 37, 3), du RGPD.

(33) Article 39 du RGPD.

(34) Article 38 du RGPD, précité.

la protection des données de bénéficier de temps suffisant pour l'exécution de ses tâches, des infrastructures nécessaires et de l'accès aux différents services.

Par ailleurs, le délégué à la protection des données peut se voir confier des fonctions complémentaires. Dans ce cas, il faut veiller à ce que celles-ci ne le placent pas dans une situation de conflit d'intérêts avec sa mission de mise en conformité des données avec le règlement européen. Ainsi, il ne pourrait pas dans le cadre de ses autres missions être conduit à déterminer les finalités et les moyens d'un traitement de données à caractère personnel.

La désignation d'un délégué à la protection des données est non seulement destinée à faciliter le respect des règles grâce à la mise en œuvre d'outils de mise en conformité, tels que la réalisation d'analyses d'impacts, mais lui confère également un rôle d'intermédiaire entre les différents acteurs (CNIL, responsable de traitement et sous-traitant) (35). En effet, le délégué à la protection des données, interlocuteur privilégié de la CNIL, peut aussi lui demander conseil. En revanche, sa position n'a pas pour effet d'exonérer l'autorité territoriale ou le sous-traitant de leur responsabilité. Il ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable de traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions (36).

Le registre des activités de traitement

Le registre des activités de traitement (37) est un document essentiel permettant de prouver le respect de la réglementation par les différents acteurs. En effet, le responsable de traitement ainsi que le sous-traitant doivent être chacun en mesure de démontrer la conformité du traitement des données personnelles et de fournir le document recensant l'ensemble des traitements effectués par la collectivité (« accountability ») (38) en cas de contentieux ou lors d'un éventuel contrôle de la Commission.

Ce document, régulièrement mis à jour, doit comporter les informations suivantes (39) :

- le nom, les coordonnées du responsable de traitement et, le cas échéant, du responsable conjoint du traitement, du représentant du responsable de traitement et du délégué à la protection des données ;
- les finalités du traitement ;

(35) Voir à ce titre les lignes directrices concernant les délégués à la protection des données, adoptées par la Cnil.

(36) Article 38, 3) du RGPD.

(37) Article 30 du RGPD.

(38) Article 24 du RGPD, précité.

(39) Pour les dispositions applicables au sous-traitant, voir l'article 30, 2.

LA MUTUALISATION DE LA MISE EN CONFORMITÉ

(art. 31 de la loi n°2018-493 du 20 juin 2018)

L'article 31 prévoit la possibilité de conclure des conventions entre les collectivités territoriales et leurs groupements ayant pour objet la réalisation de prestations de service liées au traitement de données à caractère personnel.

En outre, la loi permet aux collectivités territoriales et à leurs groupements de se doter d'un service unifié ayant pour objet d'assumer en commun les charges et obligations liées au traitement de données à caractère personnel.

- une description des catégories de personnes concernées et des catégories de données à caractère personnel ;
- les catégories de destinataires auxquels les données personnelles ont été ou seront communiquées ;
- le cas échéant, les transferts de données personnelles vers un pays tiers ou à une organisation internationale ;
- les délais prévus pour l'effacement des différentes catégories de données ;
- une description générale des mesures de sécurité techniques et organisationnelles, dans la mesure du possible.

Ce registre établi sous forme écrite, y compris sous format électronique, doit aider l'autorité territoriale et le sous-traitant à déterminer quelles sont les données strictement nécessaires, pour quel usage ces données sont collectées, quelles personnes y ont accès, leur durée de conservation, et ainsi détecter les données sensibles, telle que l'appartenance syndicale dans le cadre des élections professionnelles.

L'analyse d'impact

Afin de garantir la sécurité des informations détenues sur les personnes, le RGPD introduit une nouvelle procédure visant à mesurer les risques en matière de protection des données. Ainsi, avec l'aide du délégué à la protection des données, le responsable de traitement devra dans certains cas conduire une analyse d'impact.

En vertu de l'article 35 du règlement, « lorsqu'un type de traitement, en particulier par le recours à de nouvelles technologies, et compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement, est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques, le responsable du traitement effectue, avant le traitement, une analyse de l'impact des opérations de traitement envisagées sur la protection des données à caractère personnel. Une seule et même analyse peut porter sur un ensemble

d'opérations de traitement similaires qui présentent des risques élevés similaires ». L'analyse d'impact est imposée dans différents cas précis :

- l'évaluation systématique et approfondie d'aspects personnels concernant des personnes physiques, qui est fondée sur un traitement automatisé, y compris le profilage, et sur la base de laquelle sont prises des décisions produisant des effets juridiques à l'égard d'une personne physique ou l'affectant de manière significative de façon similaire ;
- le traitement à grande échelle de catégories particulières de données visées à l'article 9, paragraphe 1, ou de données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions visées à l'article 10 ;
- la surveillance systématique à grande échelle d'une zone accessible au public.

Le cas échéant, l'autorité territoriale consulte la CNIL préalablement au traitement lorsqu'une analyse d'impact relative à la protection des données effectuée au titre de l'article 35 indique que le traitement présenterait un risque élevé si le responsable du traitement ne prenait pas de mesures pour atténuer le risque (40).

3. La procédure de contrôle et de sanction

Le contrôle de la CNIL

Pour renforcer la logique de responsabilisation des acteurs, le RGPD a fait évoluer le contrôle dont est chargée l'autorité de régulation, la CNIL. Afin d'accompagner et de contrôler a posteriori les collectivités dans leur démarche de mise en conformité avec le texte, la commission voit ses pouvoirs s'accroître.

En effet, la loi relative à la protection des données personnelles a doté la CNIL d'une mission d'accompagnement des responsables de traitement (42). Dans cette perspective, elle peut édicter et publier de nouveaux instruments de droit souple, telles que des lignes directrices, recommandations et référentiels destinés à faciliter la mise en conformité des acteurs privés et publics. En outre, la CNIL peut définir et diffuser des règlements types en vue d'assurer la

(40) Article 36 du RGPD.

(41) Un traitement est dit « sensible » lorsqu'il peut porter atteinte aux droits fondamentaux de la personne intéressée.

(42) Article 1^{er} de la loi relative à la protection des données personnelles modifiant l'article 11 de la loi n°78-17.

La cartographie des données personnelles

Les collectivités effectuent un nombre important de traitements sur les données personnelles des agents. Ces traitements peuvent concerner le recrutement, la gestion des carrières, la gestion de la paie, la formation, la sécurité, le contrôle des horaires, les dispositifs de géolocalisation...

Or, l'autorité territoriale, responsable de traitement, est tenue de garantir le respect des droits et libertés, notamment le droit à la vie privée des agents de sa collectivité. Le respect des règles en matière de protection des données personnelles constitue un gage de sécurité juridique pour l'autorité territoriale.

L'obligation d'établir un registre des traitements, ainsi que la procédure d'analyse d'impact, imposent un travail de cartographie qui consiste à recenser l'ensemble des données personnelles relatives aux agents qui font l'objet d'un traitement au sein de la collectivité.

Cette cartographie n'est pas une obligation légale ou réglementaire, mais présente l'intérêt de pouvoir identifier notamment les traitements qui sont réalisés sans fondement légal ainsi que les traitements sensibles (41) soumis à une analyse d'impact.

sécurité des systèmes de traitement des données, et prescrire des mesures techniques et organisationnelles supplémentaires pour le traitement de certaines données.

Par ailleurs, en contrepartie de la réduction de son rôle en amont de la création des traitements, la CNIL voit ses pouvoirs de contrôle renforcés. Dans ce cadre, le règlement lui attribue une capacité d'intervention élargie, permettant ainsi à ses agents de réaliser des contrôles sur place dans tous les locaux servant à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel (43). L'article 44 de la loi de 1978 prévoit que dans l'exercice des contrôles, le secret ne peut être opposé aux agents de la CNIL, sauf concernant les informations couvertes par le secret professionnel applicable aux relations entre un avocat et son client, par le secret des sources des traitements journalistiques ou, sous certaines réserves, par le secret médical.

La Commission vérifie la pertinence des données et contrôle le caractère intrusif du dispositif mis en place. Elle exerce

(43) Article 58 du RGPD.

un contrôle de proportionnalité entre l'objectif poursuivi par l'employeur et le moyen choisi pour l'atteindre, en prenant en considération les impacts en termes d'atteinte à la vie privée des agents.

Son pouvoir de contrôle s'étend jusque devant les juridictions, auprès desquelles elle peut présenter des observations à l'occasion de litiges relatifs à l'application de la réglementation européenne et de la loi Informatique et libertés.

La CNIL dispose d'un pouvoir d'enquête, lui permettant par exemple de notifier au responsable de traitement ou au sous-traitant une violation alléguée du règlement.

La commission est également dotée du pouvoir d'adopter des mesures correctrices et peut ainsi mettre en demeure le responsable de traitement afin qu'il prenne des mesures correctives dans un délai déterminé. Elle peut aussi prononcer des rappels à l'ordre ou des injonctions assorties d'astreintes et dispose, en outre, de la possibilité de limiter le traitement, de retirer une certification ou de prononcer une sanction pécuniaire.

Enfin, la commission peut être consultée par le Parlement sur les propositions de loi relatives à la protection ou au traitement des données personnelles.

Les sanctions encourues pour non-conformité

Lors de la discussion du projet de loi, le Sénat souhaitait exempter les collectivités territoriales et leurs groupements de toute sanction pécuniaire en cas de non-conformité avec le RGPD. Sur ce point, l'Assemblée nationale n'a pas suivi les souhaits formulés par les sénateurs et a maintenu la possibilité d'une sanction financière.

La commission peut désormais prononcer une injonction de mise en conformité assortie d'une astreinte allant jusqu'à 100 000 euros par jour (44).

Par ailleurs, en vertu de l'article 83 du règlement, la CNIL peut imposer des amendes administratives dont le montant peut s'élever jusqu'à dix millions d'euros, et vingt millions d'euros pour les manquements les plus graves (45).

Il revient au responsable de traitement ou au sous-traitant de s'assurer que le traitement est effectué conformément aux dispositions du RGPD et d'être en mesure de le démontrer (46).

L'article 80 du RGPD ainsi que la loi relative à la protection des données personnelles élargissent la possibilité d'une action de groupe. Cette action qui peut être introduite par un syndicat ou une association, permettait jusqu'à présent de faire cesser le manquement du responsable de traitement. Désormais, elle pourrait également avoir pour objet d'engager la responsabilité de la personne ayant causé le dommage afin d'obtenir la réparation des préjudices causés par le manquement, qu'ils soient matériels ou moraux (47).

La collectivité mise en cause par une décision de la CNIL dispose d'un délai de recours de deux mois à compter de la notification de la décision pour saisir le Conseil d'État contre celle-ci (48). ■

(44) Article 45 de la loi n°78-17 modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018.

(45) Article 45 précité.

(46) Voir les lignes directrices édictées par la Cnil concernant les délégués à la protection des données.

(47) Article 43 *ter* de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles.

(48) En l'absence de disposition légale spéciale, délai de recours de droit commun. Voir site de la CNIL.

Utilisation d'un véhicule à l'occasion du service : imputabilité au service et responsabilités

Les conditions d'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service ont été présentées dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de mai 2018. Le présent dossier a pour objet de mettre en lumière les responsabilités liées aux éventuels fautes ou dommages résultant de l'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service.

Les agents publics, qu'ils en soient à l'origine ou qu'ils en soient les victimes, peuvent être impliqués dans des accidents de la circulation.

Un dispositif de réparation statutaire des accidents de service et des accidents de trajet est prévu par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; il a fait l'objet d'une rénovation avec l'intervention de l'ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Ils peuvent aussi commettre des infractions au code de la route. Les modalités de prise en charge des amendes résultant de la commission de ces infractions à l'occasion du service ont également connu une évolution avec la création par la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle d'une sanction applicable à la personne morale qui ne transmet pas les informations permettant l'identification de l'auteur de l'infraction.

On signalera enfin que la loi n°57-1424 du 31 décembre 1957 attribuant aux tribunaux judiciaires compétence pour

statuer sur les actions en responsabilité des dommages causés par tout véhicule et dirigées contre une personne de droit public, prévoit dans certaines conditions un mécanisme de substitution de responsabilité. La victime peut ainsi obtenir la réparation de son préjudice par l'administration, à charge pour cette dernière de se retourner le cas échéant contre l'agent à l'origine du dommage dans le cadre d'une action récursoire.

La réparation statutaire des accidents de la circulation imputables au service

Lorsqu'ils sont reconnus imputables au service, les accidents dont sont victimes les fonctionnaires font l'objet d'une réparation forfaitaire dont le régime est fixé par le nouvel article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 créé par l'ordonnance du 19 janvier 2017 ⁽¹⁾. Cet article prévoit au bénéfice du fonctionnaire en activité un congé pour invalidité temporaire imputable au service ⁽²⁾ lorsque cette invalidité est consécutive notamment à un accident reconnu imputable au service ou à un accident de trajet.

(1) Voir sur ce point l'article relatif au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique dans le numéro des *IAJ* de mai 2017.

(2) Un décret en Conseil d'État doit fixer les modalités de ce congé et déterminer ses effets sur la situation administrative des fonctionnaires concernés.

Dans ce cadre, le fonctionnaire a le droit :

- de conserver l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite ;
- et d'être remboursé des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

L'accident de service

S'agissant plus particulièrement de l'accident de service, l'ordonnance du 19 janvier 2017 précitée consacre certains des critères dégagés par le juge administratif en matière d'imputabilité au service. Elle instaure par suite un régime de présomption d'imputabilité qui reprend pour partie ces critères. Cette disposition est applicable depuis le 21 janvier 2017.

La présomption d'imputabilité s'applique ainsi à « *tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal* ». Un accident résultant de l'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service, qu'il s'agisse d'un véhicule de service, de fonction ou du véhicule personnel de l'agent, est donc présumé imputable au service, sauf si le fonctionnaire a commis une faute personnelle ou si toute autre circonstance particulière fait obstacle à cette qualification (3).

La charge de la preuve est ainsi renversée et l'autorité territoriale doit démontrer que l'accident n'est pas imputable au service si elle considère que la présomption doit être écartée. Il s'agit d'une présomption simple.

S'agissant de l'existence d'une faute personnelle, on signalera que la conduite en état d'imprégnation alcoolique peut par exemple caractériser une faute de cette nature. Dans ce cas, le juge administratif recherche, au vu des circonstances de l'espèce, si cet état, constitutif d'une faute, se manifestant par un taux d'alcoolémie supérieur au seuil légal peut être considéré comme la cause directe de l'accident de la circulation. Si tel est le cas, l'existence de cette faute personnelle détache l'accident du service (4).

En revanche, le juge administratif a pu par ailleurs écarter l'existence d'une circonstance particulière et confirmer l'imputabilité au service d'un accident subi par un fonctionnaire, au volant d'un camion-benne « *à supposer même qu'il aurait été provoqué par un malaise diabétique* » (5).

On relèvera néanmoins au vu de la jurisprudence du juge administratif que celui-ci n'a jamais véritablement dégagé de grille d'analyse permettant d'apprécier de manière systématique l'imputabilité au service des accidents.

L'examen d'une demande de réparation d'accident de service est présidé par une logique différente de celle appliquée par le juge en matière de responsabilité. Fondé sur l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir les agents contre les risques encourus dans l'exercice des fonctions, celui-ci s'attache en effet à faire prévaloir la recherche d'un lien avec le service favorisant une approche réparatrice plutôt que de caractériser l'existence d'une faute de l'agent au détriment de ce dernier ou de ses ayants droit.

Dans le domaine de la réparation des accidents du travail, le juge judiciaire considère que l'existence du lien de subordination entre le salarié et l'employeur au moment de l'accident conditionne la qualification d'accident du travail. Ainsi, la conduite en état d'ébriété ou sous l'emprise du cannabis ne suffit pas à elle seule à faire disparaître ce lien de subordination (6). Elle n'a éventuellement de conséquences que sur le droit aux prestations. L'existence d'une obligation légale de résultat à la charge de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (7), y compris contre eux-mêmes, contribue à fonder cette jurisprudence du juge judiciaire.

Concernant la rechute d'un accident de service, le juge administratif a précisé qu'il incombait à la collectivité qui employait l'agent lors d'un accident de service de supporter les conséquences financières de la rechute consécutive à cet accident, « *alors même que cette rechute [était] survenue alors qu'il était au service d'une nouvelle collectivité* » (8). Il a également fixé l'étendue de l'action récursoire au bénéfice de la collectivité qui emploie l'agent victime de la rechute et a considéré que même si celle-ci doit verser à l'agent les traitements qui lui sont dus, elle peut demander le remboursement des traitements liés à cette rechute, ainsi que des éventuels honoraires médicaux et frais qu'elle aurait pris en charge.

L'accident de trajet

Aux termes de l'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, l'accident de trajet subi par le fonctionnaire est celui qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit

(3) Article 21 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

(4) Conseil d'État, 23 mai 2003, req. n°246162 ; Cour administrative d'appel de Nantes, 27 mai 1999, req. n°96NT01581.

(5) Conseil d'État, 30 juin 1995, req. n°133895.

(6) Voir par exemple, Cour de cassation, 15 novembre 2001, n°00-13.137 ; Cour de cassation, 2^e chambre civile, 13 juillet 2007, n°06-21.754.

(7) Article L.4121-1 du code du travail.

(8) Conseil d'État, 24 novembre 2017, req. n°397227. Voir aussi sur ce point la veille jurisprudentielle dans le numéro de janvier 2018 des *IAJ*.

son service et sa résidence, ou son lieu de restauration, et pendant la durée normale pour l'effectuer.

La reconnaissance de l'imputabilité d'un accident de trajet au service ne se présume pas ; elle est subordonnée à la preuve apportée par le fonctionnaire ou ses ayants droit ou à la mise en évidence d'éléments suffisants à la disposition de l'autorité administrative postérieurement à l'enquête qu'elle a menée.

Les dispositions de ce nouvel article reprennent la jurisprudence du juge administratif en la matière. On indiquera à cet égard que celui-ci s'est prononcé à plusieurs reprises sur l'imputabilité d'accidents intervenus en décalage avec les horaires normaux du service. Le Conseil d'État considère que le départ anticipé (trois quarts d'heure avant la fin de son service) d'un agent sans autorisation de son supérieur hiérarchique ne suffit pas à détacher du service l'accident dont il a été victime. Dans cette hypothèse, l'administration, puis le cas échéant le juge, doit rechercher, au vu des circonstances du départ, si l'accident présente un lien direct avec le service (9). Il a en revanche refusé l'imputabilité au service d'un accident survenu plus de quatre heures après la fermeture du service, sans qu'aucune indication sur l'emploi du temps de l'agent ne lui ait été apportée (10).

Un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est en outre de nature à détacher l'accident du service. Le Conseil d'État a ainsi jugé que le comportement délibéré d'un agent provoquant une altercation à la suite d'une collision entre son véhicule et celui d'un tiers sur le chemin du retour de son lieu de travail interdit de retenir l'imputabilité au service (11). Il a également refusé de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident de trajet s'étant produit « *alors que [l'intéressée] effectuait, à vive allure, un dépassement dangereux d'une file de plusieurs véhicules, sur une portion de route sans visibilité et avec interdiction de doubler, au sommet d'une côte* (12) ». En revanche, une cour administrative d'appel a récemment considéré que la présence d'un taux de cannabis faiblement supérieur au seuil minimal de détection n'était pas en l'espèce de nature à ôter à l'accident mortel de la circulation en cause son caractère d'accident de trajet « *alors qu'il n'est pas établi, au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, que la consommation de ce produit en aurait été la cause* » (13). Il conviendrait toutefois que le juge de cassation se prononce sur cette analyse afin de pouvoir mesurer pleinement la portée de cette décision.

(9) Conseil d'État, 17 janvier 2014, req. n°352710. Voir aussi sur ce point la veille jurisprudentielle dans le numéro de mars 2014 des *IAJ*.

(10) Conseil d'État, 15 mai 1985, req. 54396.

(11) Conseil d'État, 6 février 2013, req. n°355325.

(12) Conseil d'État, 7 mai 2010, req. n°328057.

L'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoit un mécanisme de subrogation au bénéfice de l'employeur public dans le cas où le fonctionnaire a été victime d'un accident provoqué par un tiers. Ce dispositif lui permet d'être subrogé dans les droits éventuels du fonctionnaire « *jusqu'à concurrence du montant des charges qu'il a supportées ou supporte du fait de cet accident* ». À titre dérogatoire, il peut engager directement des poursuites pour obtenir du responsable du dommage ou de son assureur le remboursement des charges patronales correspondant aux rémunérations maintenues ou versées à l'agent pendant la période d'indisponibilité.

La réparation des accidents de service ou de trajet

La réparation des accidents de service comprend, outre le congé pour invalidité temporaire et le remboursement des frais médicaux, le versement d'une pension de retraite dans le cadre de l'admission à la retraite pour invalidité, d'une rente d'invalidité et d'une majoration spéciale si l'assistance du fonctionnaire par une tierce personne est nécessaire (14). En matière d'accident de service, le juge administratif a appliqué pendant longtemps la règle dite du « forfait de pension » en excluant la possibilité d'une réparation complémentaire par l'employeur, même si ce dernier était responsable de l'accident (15). Le Conseil d'État a d'abord écarté cette règle dans les cas où la mauvaise qualité des soins dispensés, à la suite d'un accident intervenu dans le cadre du service, avait causé des dommages corporels dont l'agent victime demandait réparation (16).

Puis, le juge administratif a reconnu au fonctionnaire, victime d'un accident de service, le droit de bénéficier d'une réparation complémentaire des chefs de préjudices non couverts par la réparation forfaitaire prévue par les textes au titre de l'atteinte à l'intégrité physique.

Il considère ainsi désormais que ces dispositions « *ne font pas obstacle [ni] à ce que le fonctionnaire qui a enduré, du fait de l'accident (...), des souffrances physiques ou morales et des préjudices esthétiques ou d'agrément, obtienne de la collectivité qui l'emploie, même en l'absence de faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice, distincts de l'atteinte à l'intégrité physique* (17) ».

(13) Cour administrative d'appel de Nantes, 31 janvier 2017, req. n°14NT02677 ; voir aussi les conclusions du rapporteur public sur cette affaire.

(14) Articles 30 à 39 du 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.

(15) Conseil d'État, 12 janvier 1906, *Recueil Lebon* p.16

(16) Conseil d'État, 15 décembre 2000, req. n°193335 ; Conseil d'État, 15 décembre 2000, req. n°214065, décisions publiées au *Recueil Lebon*.

(17) Conseil d'État, 4 juillet 2003, req. n°211106, décision publiée au *Recueil Lebon*.

En cas de faute de la collectivité, le juge administratif précise que le fonctionnaire peut également prétendre au versement d'une indemnité réparant ses autres chefs de préjudice non réparés par le versement de la pension et de la rente viagère. Cette indemnité vise par exemple à compenser la perte de revenu ou la perte de chance d'évolution de carrière.

Le fonctionnaire peut par ailleurs obtenir la réparation des préjudices patrimoniaux d'une autre nature que ceux faisant l'objet d'une réparation forfaitaire et des préjudices personnels, même en l'absence de faute de l'employeur (18).

L'agent victime d'un accident de service ne remplissant pas les conditions d'obtention d'une rente ou d'une allocation temporaire d'invalidité peut également obtenir la réparation des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou des préjudices personnels dès lors qu'ils sont directement liés à l'accident (19).

On signalera enfin que la détermination de l'ordre de juridiction compétent en matière de réparation des accidents de service résultant de l'utilisation d'un véhicule a fait l'objet d'évolutions jurisprudentielles récentes (voir page suivante « Le cas particulier de la réparation du préjudice d'un agent victime d'un accident de service »).

La responsabilité civile résultant de l'utilisation d'un véhicule

L'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service peut conduire l'agent à voir sa responsabilité engagée sur le plan civil en raison des dommages que cette utilisation peut générer à l'égard des tiers ou du véhicule mis à disposition. En sa qualité d'employeur, la collectivité ou l'établissement public peut également être mis en cause.

La victime d'un accident de la circulation causé par un agent public, qu'elle soit extérieure à l'administration ou elle-même agent public, peut engager la responsabilité civile de l'agent qui conduisait le véhicule pour obtenir la réparation des dommages ainsi subis. La responsabilité civile de l'agent peut aussi être mise en œuvre par son employeur lorsque le véhicule de service ou de fonctions qui lui est confié fait l'objet de dégradations.

(18) Conseil d'État, 16 décembre 2013, req. 353798.

(19) Conseil d'État, 14 novembre 2014, req. n°357999.

(20) Tribunal des conflits, 24 juin 1985, req. n°02380.

(21) Voir par exemple, Chambre civile, Cour de Cassation, 16 avril 1996, n°94-18063.

(22) Voir notamment, Conseil d'État, 28 février 1969, req. 71783 et Conseil d'État, 8 novembre 1995, req. n° 133060.

Les actions en responsabilité liées à l'utilisation d'un véhicule

● La compétence de principe du juge judiciaire

Afin d'unifier le régime d'indemnisation des victimes d'accidents de la circulation et par dérogation à la répartition des compétences entre les ordres de juridictions judiciaire et administratif, l'article 1^{er} de la loi n°57-1424 du 31 décembre 1957 donne compétence exclusive aux tribunaux judiciaires « pour statuer sur toute action en responsabilité tendant à la réparation des dommages de toute nature causés par un véhicule quelconque ». Cet article précise que ses dispositions ne s'appliquent pas aux dommages occasionnés au domaine public.

● La substitution de responsabilité au profit de l'agent fautif

Un régime de substitution légale de responsabilité est en outre prévu au bénéfice de l'agent à l'origine de la réalisation des dommages. En application de l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1957, la responsabilité de la personne morale de droit public se substitue ainsi à celle de l'agent dès lors que les dommages ont été causés dans l'exercice des fonctions.

La garantie offerte par la loi du 31 décembre 1957 n'est pas subordonnée à l'utilisation d'un véhicule en particulier ; l'usage d'un véhicule administratif ou d'un véhicule privé peut ouvrir droit à cette garantie (20). On relèvera toutefois qu'il existe une divergence entre les deux ordres de juridiction s'agissant de l'utilisation du véhicule personnel. Contrairement à la Cour de cassation (21), le Conseil d'État conditionne en effet le rattachement à l'exercice des fonctions à l'existence d'une décision administrative commandant l'utilisation du véhicule personnel de l'agent (22). Cette interprétation restrictive de la notion de conduite dans l'exercice des fonctions a pour effet d'exclure du régime de la substitution de responsabilité la plupart des accidents de trajet causés par les agents publics conduisant leur véhicule personnel.

La mise en œuvre de cette substitution n'est par ailleurs pas automatique ; la nature de la faute commise par l'agent à l'origine du dommage peut, dans certaines circonstances, la détacher de l'exercice des fonctions et faire obstacle à la compétence du juge judiciaire et à l'engagement de la responsabilité de l'administration en lieu et place de celle l'agent.

☞ La substitution de responsabilité doit être mise en œuvre dans le cas où l'agent a commis une faute de service ou une faute personnelle dans l'exercice des fonctions (23). Lorsque le dommage subi du fait de l'accident de la circulation résulte d'une telle faute, la substitution de responsabilité

(23) Tribunal des conflits, 2 mai 1959, n°4009.

s'applique donc obligatoirement. L'accident de circulation résultant d'une collision avec un véhicule de police qui roulait à contresens a pour origine une faute « *qui n'est pas détachable du service* » (24) ; le juge judiciaire est par suite compétent pour connaître de l'action en responsabilité tendant à la réparation des dommages en découlant. La victime de l'accident ne bénéficie dans cette hypothèse d'aucune option pour demander réparation. Elle ne peut pas rechercher directement la responsabilité personnelle de l'agent ou engager d'action conjointe ; seule la responsabilité de l'administration peut être engagée par la victime devant les tribunaux judiciaires.

☞ La substitution ne peut pas être mise en œuvre lorsque la faute commise par l'agent a un caractère purement personnel ; il s'agit par exemple de la conduite sans permis.

☞ Enfin, la substitution de responsabilité peut être mise en œuvre si l'agent a commis une faute personnelle en dehors du service mais non dépourvue de tout lien avec celui-ci. L'utilisation d'un véhicule administratif à des fins personnelles en dehors du service et en l'absence d'autorisation relève par exemple de cette catégorie de faute personnelle. Dans cette hypothèse n'ouvrant pas droit à la substitution légale prévue par l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1957, la victime peut, soit engager la responsabilité de l'administration, soit mettre en œuvre la responsabilité personnelle de l'agent.

En tout état de cause, lorsque l'administration s'est substituée à l'agent devant les tribunaux judiciaires pour réparer les conséquences dommageables résultant de l'accident, elle peut ensuite exercer une action récursoire à l'encontre de l'agent fautif devant les tribunaux administratifs pour obtenir le remboursement des sommes versées. Le juge administratif considère en effet que « *si les fonctionnaires et agents des collectivités publiques ne sont pas pécuniairement responsables envers lesdites collectivités des conséquences dommageables de leurs fautes de service, il ne saurait en être ainsi quand le préjudice qu'ils ont causé à ces collectivités est imputable à des fautes personnelles, détachables de l'exercice de leurs fonctions* » (25) ».

Le juge administratif a ainsi rejeté le pourvoi d'un gendarme auxiliaire, à l'encontre du titre de perception émis par l'administration et correspondant à l'indemnisation des préjudices subis par le passager d'un véhicule à l'occasion d'un accident de la circulation, survenu alors qu'il s'était détourné de la mission de transport du courrier qui lui avait été assignée, en prenant à son bord, sans autorisation, un autre appelé et s'était détourné de son itinéraire pour permettre à celui-ci de prendre de l'argent à un distributeur automatique (26).

(24) Tribunal des conflits, 6 juillet 2015, n°4009.

LA SUBSTITUTION DE RESPONSABILITÉ DEVANT LES TRIBUNAUX JUDICIAIRES

(art. 1^{er} de la loi n°57-1424 du 31 décembre 1957)

Par dérogation à l'article 13 de la loi des 16-24 août 1790 sur l'organisation judiciaire, les tribunaux de l'ordre judiciaire sont seuls compétents pour statuer sur toute action en responsabilité tendant à la réparation des dommages de toute nature causés par un véhicule quelconque.

Cette action sera jugée conformément aux règles du droit civil, la responsabilité de la personne morale de droit public étant, à l'égard des tiers, substituée à celle de son agent, auteur des dommages causés dans l'exercice de ses fonctions.

La présente disposition ne s'applique pas aux dommages occasionnés au domaine public.

La coexistence d'une faute personnelle de l'agent et d'une faute de l'employeur peut en outre conduire le juge à mettre à la charge de l'agent un pourcentage des conséquences dommageables résultant de l'accident en cause dans le cadre d'un partage des responsabilités (27).

Le cas particulier de la réparation du préjudice d'un agent victime d'un accident de service

Dans le cas d'un accident de service causé par un véhicule conduit par un autre agent public, le tribunal des conflits écartait depuis 2009 (28) l'application de la loi du 31 décembre 1957 au profit du régime applicable aux accidents de service et reconnaissait par suite la compétence du juge administratif en la matière, « *alors même que l'accident a été causé par un véhicule* ».

La 2^e chambre civile de la Cour de cassation avait suivi la position du tribunal des conflits dans un arrêt du 8 décembre 2011 (29).

Dans le cadre d'un pourvoi initié par les ayants droit d'un militaire grièvement blessé, passager d'un véhicule militaire qui était entré en collision avec un camion civil afghan, la chambre criminelle de la Cour de cassation (30) ne s'était pas alignée sur cette jurisprudence et avait indiqué que « *les tribunaux de l'ordre judiciaire [étaient] compétents pour la réparation des dommages causés par tout véhicule,*

(25) Conseil d'État, 8 août 2008, req. n°297044.

(26) Conseil d'État, 28 juillet 1951, req. n°01074.

(27) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 21 mars 2006, req. n° 03BX00225.

(28) Tribunal des conflits, 8 juin 2009, n°3697.

(29) Cour de cassation, 2^e chambre civile, 8 décembre 2011, n°10-24.907.

(30) Cour de cassation, Chambre criminelle, 23 septembre 2009, n°13-85.311.

peu important qu'il ait été conduit par un militaire, que la victime soit elle-même un agent de l'État et qu'ils aient été tous les deux dans l'exercice de leurs fonctions, dès lors que le préjudice découle de la seule action d'un véhicule » (31).

Dans une décision du 16 novembre 2015(32), le tribunal des conflits a toutefois jugé que dans cette hypothèse, une option s'offrait à l'agent public victime.

Ce dernier peut ainsi :

- soit exercer un recours contre son employeur pour obtenir la réparation des conséquences dommageables de l'accident de service dont il a été victime devant le juge administratif, « *et ce alors même que l'accident a été causé par un véhicule* » ;
- soit engager une action en responsabilité devant le juge judiciaire à l'encontre de la personne publique « *substituée* » à l'agent auteur de l'accident de la circulation sur le fondement de la loi du 31 décembre 1957.

La responsabilité liée à la dégradation d'un véhicule administratif

Lors de son utilisation par l'agent, le véhicule, qu'il s'agisse d'un véhicule de service, de fonction, ou d'un véhicule personnel, peut faire l'objet de dégradations matérielles. On signalera à cet égard que le Conseil d'État écarte la mise en œuvre automatique de la responsabilité personnelle de l'agent dans la destruction d'un véhicule de service lors d'un usage privé de ce dernier (33). Il considère ainsi qu' « *en se fondant, pour juger que l'utilisation par M^{me} A d'un véhicule de service pour un déplacement privé était constitutif d'une faute personnelle de M^{me} A détachable de l'exercice de ses fonctions, sur le seul motif de l'illégalité de l'attribution par la commune d'un véhicule de fonction à l'intéressée qui faisait valoir qu'en sa qualité de secrétaire général, elle avait été autorisée à utiliser un véhicule municipal pour ses déplacements tant professionnels que privés en vertu d'un usage constant au sein des services de la commune, le tribunal administratif de Melun a commis une erreur de droit* ». Le juge administratif a par ailleurs relevé en l'espèce l'absence de lien de causalité entre l'utilisation du véhicule par l'agent et sa destruction accidentelle qui résultait de l'entretien défectueux du véhicule par les ateliers municipaux.

(31) Pour plus de précisions, voir l'article relatif à « *l'application de la loi du 31 décembre 1957 en cas d'accident de service causé par un véhicule* » d'Antoine Claeys, AJDA p. 528.

(32) Tribunal des conflits, 16 novembre 2015, n°4036.

(33) Conseil d'État, 6 mai 2011, req. n°330020.

(34) Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle

La dégradation volontaire par un tiers du véhicule personnel de l'agent utilisé à l'occasion des fonctions peut conduire ce dernier à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle (34). Pour permettre l'octroi de cette protection statutaire, un lien de causalité doit toutefois être établi entre la dégradation subie et les fonctions exercées par l'agent victime. Les dommages résultant d'actes de vandalisme fortuits ne peuvent ouvrir droit à la protection de la collectivité ou de l'établissement. La tentative de vol ayant entraîné des dommages matériels sur le véhicule personnel d'un agent pendant qu'il était en service ne permet pas à ce dernier de bénéficier de la protection statutaire, en l'absence de lien avec le service qui pourrait faire regarder ces faits comme subis à l'occasion des fonctions (35).

Si sa demande de protection fonctionnelle est acceptée, l'agent peut notamment voir pris en charge par son employeur les frais de réparation de son véhicule personnel dégradé à raison de ses fonctions.

PROTECTION FONCTIONNELLE

(art. 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

(extraits)

À raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La responsabilité pénale résultant de l'utilisation d'un véhicule

L'article 121-1 du code de la route rappelle le principe de la responsabilité pénale personnelle du conducteur s'agissant des infractions commises par lui dans la conduite de son véhicule.

La responsabilité délictuelle

Le conducteur du véhicule et son supérieur hiérarchique peuvent voir le cas échéant leur responsabilité pénale engagée à l'occasion d'un accident de la circulation dans la mesure où ils sont soumis à une obligation générale de précaution ou de prudence.

L'article 121-3 du code pénal prévoit en effet d'une part un délit de mise en danger délibérée de la personne d'autrui et d'autre part, des délits en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement. Pour la deuxième catégorie de délits précitée, cet article précise également qu'il doit être établi que « *l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait* ».

S'agissant des supérieurs hiérarchiques, l'article 121-3 du code pénal requiert pour les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage :

- soit une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement ;
- soit une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

La prise en charge financière des infractions routières

Seront abordées ici les situations où la commission d'infractions routières résulte de la mise à disposition temporaire (véhicule de service) ou permanente (véhicule de fonction) d'un véhicule à un agent de la collectivité ou l'établissement public. Lorsqu'il est autorisé à utiliser son véhicule personnel, seule la responsabilité pénale et pécuniaire de l'agent est engagée.

L'article 121-2 du code de la route prévoit par dérogation aux dispositions précitées, la responsabilité pécuniaire du titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule pour les infractions à la réglementation relative au stationnement des véhicules ou à l'acquittement des péages. Cette

responsabilité peut être écartée si ce dernier établit l'existence d'un événement de force majeure ou s'il fournit des renseignements permettant d'identifier le véritable auteur de l'infraction. (35)

La responsabilité pécuniaire du titulaire du certificat d'immatriculation est aussi engagée pour les amendes résultant de la commission des infractions prévues à l'article R. 121-6 du code de la route (36). Il s'agit notamment des infractions relatives aux règles du port de la ceinture de sécurité et à celles relatives à l'usage du téléphone tenu en main. Dans cette hypothèse, le paiement de l'amende par l'employeur peut aussi être évité en prouvant la force majeure ou en permettant l'identification de l'auteur de l'infraction. Lorsque le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale, la responsabilité pécuniaire incombe à son représentant légal ; au niveau communal, la responsabilité du maire sera par exemple engagée à ce titre.

Un nombre important d'infractions était constaté à l'encontre de véhicules dont le certificat d'immatriculation était établi au nom d'une personne morale. Cette dernière pouvait en outre être amenée à payer l'amende à la place du contrevenant, ce qui faisait obstacle au paiement de l'amende par l'auteur de l'infraction et à l'application de la perte de points. Par conséquent, le comité interministériel de la sécurité routière du 2 octobre 2015 a décidé qu'une

L'OBLIGATION DE DÉSIGNATION DU CONDUCTEUR (art. L. 121-6 du code de la route)

Lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Le fait de contrevenir au présent article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

(35) Cour administrative de Versailles, 4 novembre 2004, req. n°02VE011989.

(36) Article L.121-3 du code de la route.

INFRACTIONS POUVANT ÊTRE CONSTATÉES PAR DES APPAREILS DE CONTRÔLE AUTOMATIQUE HOMOLOGUÉS

(art. R. 130-11 du code de la route)

Font foi jusqu'à preuve du contraire les constatations, effectuées par ou à partir des appareils de contrôle automatique ayant fait l'objet d'une homologation, relatives aux infractions sur :

- 1° Le port d'une ceinture de sécurité homologuée dès lors que le siège qu'il occupe en est équipé prévu à l'article R. 412-1 ;
- 2° L'usage du téléphone tenu en main prévu aux premier, quatrième et cinquième alinéas de l'article R. 412-6-1 ;
- 3° L'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules prévu aux II et III de l'article R. 412-7 ;
- 4° L'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence prévus à l'article R. 412-8, au 9° du II de l'article R. 417-10 et à l'article R. 421-7 ;
- 5° Le respect des distances de sécurité entre les véhicules prévu à l'article R. 412-12 ;
- 6° Le franchissement et le chevauchement des lignes continues prévus aux articles R. 412-19 et R. 412-22 ;

7° Les signalisations imposant l'arrêt des véhicules prévues aux articles R. 412-30, R. 412-31 et R. 415-6 ;

8° Les vitesses maximales autorisées prévues aux articles R. 413-14, R. 413-14-1 et R. 413-17 ;

9° Le dépassement prévu aux articles R. 414-4, R. 414-6 et R. 414-16 ;

10° L'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt prévu aux deuxième et quatrième alinéas de l'article R. 415-2 ;

11° L'obligation du port d'un casque homologué d'une motocyclette, d'un tricycle à moteur, d'un quadricycle à moteur ou d'un cyclomoteur prévue à l'article R. 431-1 ;

12° L'obligation, pour faire circuler un véhicule terrestre à moteur, d'être couvert par une assurance garantissant la responsabilité civile, prévue aux articles L. 211-1 et L. 211-2 du code des assurances et à l'article L. 324-2.

sanction devait être créée afin de contraindre l'employeur à révéler l'identité de l'auteur de l'infraction routière (37).

La loi pour la modernisation de la justice du XXI^e siècle du 18 novembre 2016 (38) a ainsi créé l'article L. 121-6 du code de la route (voir encadré ci-contre) qui fixe les modalités d'application de ce dispositif pour la personne morale, titulaire du certificat d'immatriculation ou qui détient le véhicule. Cette nouvelle disposition est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017. L'arrêté du 15 décembre 2016 pris pour l'application de l'article L. 121-6 du code de la route est également intervenu pour insérer trois nouveaux articles (39) dans la partie réglementaire du code de la route.

On relèvera que l'application de ce dispositif est limitée aux infractions constatées « par ou à partir des appareils de contrôle automatique ayant fait l'objet d'une homologation (40) » ; celles-ci sont énumérées par l'article R. 130-11 du code de la route (voir encadré ci-dessus).

Le représentant légal de la personne morale doit désormais transmettre l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait le véhicule dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de la contravention, à l'autorité mentionnée sur l'avis. Cette transmission s'effectue

par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'aide du formulaire joint à l'avis de contravention. Il doit indiquer la référence du permis de conduire de la personne qui est présumée avoir conduit le véhicule lorsque l'infraction a été constatée. Si le représentant légal opte pour un envoi dématérialisé, l'envoi doit être effectué sur le site dédié (www.antai.fr).

L'employeur est néanmoins exonéré de cette obligation s'il établit l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure. Dans ce cas, il doit joindre à l'envoi du formulaire prévu à cet effet le justificatif correspondant à la situation en cause ; il peut ainsi s'agir par exemple d'une copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol ou pour le délit d'usurpation de plaque d'immatriculation ou de la copie de la déclaration de destruction du véhicule (41).

En l'absence de désignation, la responsabilité de la personne morale ou de son représentant légal peut être engagée. Le fait pour la personne morale de ne pas transmettre les informations relatives à l'identité de l'auteur de l'infraction routière est puni d'une amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Le montant forfaitaire d'une amende de quatrième classe est de 135 euros ; l'article 530-3 du code de procédure pénale modifié par la loi du 18 novembre 2016 prévoit toutefois que le montant des amendes forfaitaires qui s'appliquent à une personne morale

(37) Circulaire du Premier ministre du 10 mai 2017 relative à la sécurité routière au sein des services de l'État et de ses établissements publics – Identification du conducteur ayant commis une infraction au code de la route à l'aide d'un véhicule mis à sa disposition par l'administration.

(38) Article 34 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

(39) Articles A.121-1, A.121-2 et A.121-3 du code de la route.

(40) Article L.130-9 du code de la route.

(41) Article A.121-2 du code de la route.

est quintuplé. Par suite, le montant de l'amende forfaitaire applicable est de 675 euros. Il y aura donc deux amendes distinctes à régler :

- celle correspondant à l'infraction initiale qui devra être réglée par le représentant légal de la collectivité ou de l'établissement public sur ses deniers personnels ;
- et celle relative à la non-désignation du conducteur qui devra être payée soit par la collectivité ou l'établissement public soit par le représentant légal (42).

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle

Dans le cas où le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales, il bénéficie de la protection fonctionnelle si les faits ne constituent pas une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions. On signalera que la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a étendu le bénéfice de cette protection à l'agent public entendu en qualité de témoin assisté, à l'agent gardé à vue ou à qui est proposée une mesure de composition pénale. ■

(42) Ce sont les services du procureur de la République qui décident de poursuivre soit la personne morale soit son représentant légal.

TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

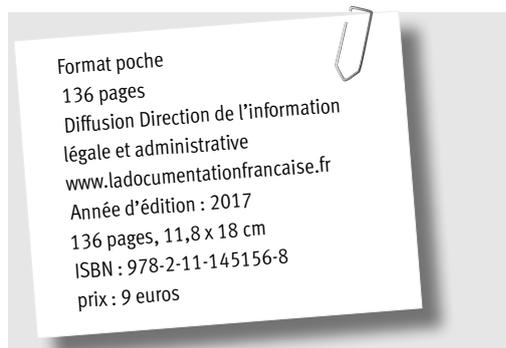
Le statut de la fonction publique territoriale actualisé en permanence sur la Banque d'Information sur le Personnel (BIP) des collectivités territoriales.

www.ci8929394.ft

CIG petite couronne

Pour s'abonner à BIP ou pour tout renseignement :
 Contactez-nous, par courriel :
bip@cig212154.fr
 ou par téléphone,
 au 01 56 96 81 10

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.

Réintégration après disponibilité : conditions d'ouverture du droit aux allocations d'assurance chômage

Conseil d'Etat, 20 juin 2018,
req. n°406355

Un fonctionnaire qui, à l'expiration d'une période de disponibilité, est maintenu d'office dans cette position ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi et prétendre aux allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Il n'en va pas ainsi lorsque le fonctionnaire refuse un emploi correspondant à son cadre d'emplois et à son grade, le cas échéant susceptible d'être occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement, qui lui a été proposé par sa collectivité à la suite de sa demande de réintégration.

Extraits de la décision

« 1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M^{me} B., ingénieur territorial principal de la région Poitou-Charentes, placée en disponibilité pour convenances personnelles, pour une durée de deux ans et six mois à compter du 1^{er} août 2007, a sollicité sa réintégration à compter du 1^{er} février 2010. Alors qu'elle était maintenue d'office en disponibilité dans l'attente de sa réintégration, le président de la région Poitou-Charentes a refusé de faire droit à sa demande du 6 avril 2010 tendant au bénéfice des allocations d'assurance chômage. Par jugement du 23 janvier 2013, le tribunal administratif de Poitiers a annulé cette décision en tant qu'elle avait refusé à M^{me} B. le bénéfice des allocations d'assurance chômage pour la période du 1^{er} février au 3 février 2010. Par l'arrêt attaqué du 27 octobre 2016, la cour a annulé partiellement ce jugement et a annulé cette décision en tant qu'elle portait sur la période allant jusqu'au 8 février 2010, date à laquelle la cour a estimé que M^{me} B. avait refusé une offre d'emploi correspondant à son grade.

2. D'une part, il résulte des dispositions des articles 72 et 97 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale que le fonctionnaire territorial qui demande sa réintégration après avoir été placé en disponibilité pour convenances personnelles pendant une durée n'ayant pas excédé trois années, doit se voir proposer une des trois premières vacances d'emploi dans sa collectivité d'origine et que, s'il refuse successivement trois postes correspondant à son grade qui lui sont proposés, le cas échéant par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion, dans

le ressort territorial de son cadre d'emplois, emploi ou corps en vue de cette réintégration, il peut être licencié.

3. D'autre part, aux termes de l'article L. 5421-1 du code du travail : *"En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi, (...) aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre"*. Aux termes de l'article L. 5424-1 du même code : *"Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3: / 1° Les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales"*.

4. Il résulte de la combinaison de ces dispositions qu'un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par la collectivité à la suite de sa demande de réintégration.

5. En premier lieu, la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit, au regard des dispositions précitées, en jugeant que le refus par M^{me} B. de l'emploi que lui proposait la région Poitou-Charentes auprès de l'Institut atlantique d'aménagement du territoire, qui, bien que constitué à la date de la décision litigieuse sous la forme d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, était chargé de l'exploitation d'un service public administratif de la région et rattaché à celle-ci, pouvait être pris en considération pour rechercher si l'intéressée devait être regardée comme involontairement privée d'emploi, alors même que cet emploi aurait été occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement, au sens des articles 61 et 64 de la loi du 26 janvier 1984.

6. En deuxième lieu, aux termes de l'article 2 du décret du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, alors applicable : *"Les ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, notamment dans les domaines de l'ingénierie, de la gestion technique et de l'architecture, des infrastructures et des réseaux, de la prévention et de la gestion des risques, de l'urbanisme, de l'aménagement et des paysages, de l'informatique et des systèmes d'information"*. L'article 4 du même décret précise que : *"Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 2 000 habitants (...). Ils exercent également leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. / Dans les collectivités et les établissements mentionnés à l'alinéa précédent, les ingénieurs principaux sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses chimiques ou d'analyses des eaux, ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle"*.

7. Ces dispositions n'imposent pas que les ingénieurs territoriaux se voient exclusivement confier des missions techniques et scientifiques, mais se bornent à prévoir qu'ils exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial. En jugeant que l'emploi de responsable du pôle "analyse et prospective territoriale" de l'Institut atlantique d'aménagement du territoire, qui, s'il revêtait un caractère administratif, s'exerçait toutefois dans un

domaine à caractère scientifique et technique, était de ceux que peut occuper un ingénieur territorial principal, la cour, qui a suffisamment motivé son arrêt sur ce point, a souverainement apprécié les pièces du dossier sans les dénaturer et n'a pas commis d'erreur de droit au regard des dispositions précitées du décret du 9 février 1990 ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans l'arrêt ici commenté, qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État statue comme juge de cassation sur un second pourvoi formé à propos d'une même affaire relative aux conditions dans lesquelles un fonctionnaire maintenu en disponibilité dans l'attente de sa réintégration peut bénéficier des allocations d'assurance chômage. La décision d'annulation prononcée sur le premier pourvoi (Conseil d'État, 24 février 2016, req. n°380116) a fait l'objet d'un commentaire dans le numéro d'avril 2016 de la présente revue.

On rappellera à cet égard qu'en cas d'annulation par la voie du recours en cassation d'une décision d'une juridiction administrative, le Conseil d'État peut soit renvoyer l'affaire devant la même cour d'appel, soit la renvoyer devant une autre juridiction de même nature, soit régler le litige au fond, c'est-à-dire évoquer l'affaire dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice. Dans l'hypothèse où le nouvel arrêt de cour administrative d'appel fait l'objet d'un second pourvoi en cassation, le Conseil d'État statue définitivement sur cette affaire (1).

Selon les dispositions combinées de l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, le fonctionnaire qui a bénéficié d'une disponibilité discrétionnaire (sur demande accordée sous réserve des nécessités du service) dont la durée n'a pas excédé trois années, et qui a sollicité sa réintégration trois

mois au moins avant l'expiration de sa période de disponibilité, doit se voir proposer une des trois premières vacances de poste au sein de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Dans l'attente de sa réintégration, il est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé, dans les conditions prévues par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984. Ainsi, dans le cas où la collectivité ne dispose pas d'un emploi vacant correspondant à son grade, elle doit saisir le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le centre de gestion afin qu'il lui propose un tel emploi (2). En revanche, si un emploi est proposé à l'agent mais que ce dernier refuse cette offre, il doit être maintenu en disponibilité (3).

Toutefois, la loi statutaire précise que si, pendant son maintien en disponibilité, l'intéressé refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, emploi ou corps en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP). Il s'agit cependant d'une simple faculté ; la collectivité n'est pas tenue de le faire (4).

Le fonctionnaire maintenu en disponibilité ne peut pas prétendre à une rémunération puisqu'il n'accomplit aucune activité professionnelle. En revanche, il est susceptible de bénéficier d'un revenu de remplacement dans les conditions fixées par le régime d'assurance chômage.

(1) Article L. 821-2 du code de justice administrative.

(2) Conseil d'Etat, 18 novembre 1994, req. n°124899.

(3) Conseil d'Etat, 8 janvier 1992, req. n°87609.

(4) Conseil d'Etat, 10 décembre 1993, req. n°140581, Conseil d'Etat, 24 février 2016, req. n°380116 précité.

Le Conseil d'État considère en effet que l'agent qui n'a pas pu obtenir sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité, et qui est maintenu d'office dans cette position, doit être regardé comme involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 5421-1 du code du travail. Le seul fait que sa demande de réintégration soit rejetée faute d'emploi vacant lui ouvre droit au versement des allocations d'assurance chômage, sans qu'il y ait lieu de vérifier s'il est inscrit comme demandeur d'emploi et qu'il accomplit des actes positifs de recherche d'emploi (5).

Lorsque le fonctionnaire n'a pas sollicité sa réintégration dans le délai réglementaire, il ne peut bénéficier des allocations d'assurance chômage qu'à l'issue d'un délai de trois mois à compter de sa demande de réintégration (6).

Dans l'affaire ici commentée, le Conseil d'État a l'occasion de préciser le régime juridique applicable au regard de la privation involontaire d'emploi lorsque, au cours de la prolongation de la période de disponibilité, la collectivité propose des postes à l'agent et que celui-ci les refuse.

En l'espèce, un ingénieur principal de la Région Poitou-Charentes avait été placé, sur sa demande, en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de deux ans et six mois à compter du 1^{er} août 2007. Dans le délai réglementaire, il a demandé à sa collectivité de le réintégrer dans son cadre d'emplois, à compter du 1^{er} février 2010. Plusieurs propositions de poste lui ont été faites par la région, mais l'intéressé n'a pas donné suite. Il a alors été maintenu en disponibilité jusqu'à sa réintégration le 1^{er} septembre 2010.

S'estimant involontairement privé d'emploi, l'agent a demandé à bénéficier des allocations d'assurance chômage pour la période du 1^{er} février au 31 août 2010. L'autorité territoriale ayant implicitement refusé de faire droit à sa demande, il a saisi le tribunal administratif qui a partiellement annulé la décision implicite litigieuse. Les premiers juges ont en

effet estimé que le requérant ne pouvait bénéficier des allocations d'assurance chômage que pour les journées du 1^{er} et 2 février 2010 au motif que la région lui avait adressé le 3 février 2010 une liste d'emplois auxquels il pouvait prétendre. L'intéressé a interjeté appel de ce jugement.

Par un arrêt du 11 mars 2014, la cour administrative d'appel de Bordeaux a annulé le jugement du tribunal administratif ainsi que la décision implicite de refus du président de la région. Pour l'instance d'appel, la circonstance que le requérant avait été maintenu en disponibilité en dépit de ses demandes de réintégration suffisait à établir non seulement qu'il était involontairement privé d'emploi mais aussi qu'il était à la recherche d'un emploi pour toute la période allant de l'expiration de sa mise en disponibilité jusqu'à sa réintégration. La région s'est pourvue en cassation contre cette décision, invoquant l'erreur de droit.

Dans l'arrêt du 24 février 2016 précédemment commenté, le Conseil d'État a posé le principe selon lequel le fonctionnaire maintenu en disponibilité dans l'attente de sa réintégration ne peut prétendre aux allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par sa collectivité en vue de sa réintégration.

Comme l'avait indiqué le rapporteur public « *si une collectivité propose à l'agent des postes sans rapport avec son grade, il est légitime pour lui de les refuser, et la privation d'emploi ne peut lui être imputée. À l'inverse, si ces emplois correspondent à son grade, le refus ou, comme ici, le silence de l'agent n'est pas justifié ou, en tout cas, la privation d'emploi doit être regardée comme résultant de son propre comportement* »(7).

Au motif que la cour administrative d'appel avait commis une erreur de droit en ne recherchant pas si les refus opposés

(5) Conseil d'Etat, 28 juillet 2004, req. n°243387.

(6) Conseil d'Etat, 27 janvier 2017, req. n°392860.

(7) Conclusions de M. Jean Lessi, rapporteur public.

par l'agent aux propositions de postes formulées entre le 3 et le 8 février 2010 étaient fondés sur des motifs légitimes, la Haute assemblée a annulé la décision des juges d'appel et renvoyé l'affaire à cette même cour.

Statuant sur ce renvoi dans un arrêt du 27 octobre 2016, la cour administrative d'appel de Bordeaux a estimé que l'emploi de responsable du pôle « analyse et prospective territoriale » auprès de l'Institut atlantique d'aménagement du territoire proposé au fonctionnaire par la région le 8 février 2010 correspondait à son grade. En conséquence, elle a partiellement annulé le refus implicite d'octroi des allocations d'assurance chômage pour la seule période allant du 1^{er} au 8 février 2010.

Dans son arrêt du 20 juin 2018, le Conseil d'État statue définitivement sur cette affaire conformément à l'article L. 821-2 du code de justice administrative. Cette décision apporte des précisions complémentaires intéressantes sur la notion de proposition d'emploi répondant aux conditions statutaires applicables.

Pour rappel, comme indiqué plus haut, le fonctionnaire qui demande sa réintégration doit se voir proposer une des trois premières vacances d'emploi dans sa collectivité ou son établissement d'origine. En l'espèce, le juge de cassation estime qu'un poste auprès de l'Institut atlantique

d'aménagement du territoire qui, bien que constitué « *sous la forme d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière était chargé de l'exploitation d'un service public administratif de la région et rattaché à celle-ci* », pouvait valablement être pris en compte au titre des trois propositions d'emploi. Il ajoute que la circonstance que ce poste soit susceptible d'être occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement ne fait pas obstacle à ce qu'il puisse être pris en considération pour rechercher si l'agent pouvait être considéré comme involontairement privé d'emploi.

Quant à l'adéquation du poste proposé au grade d'ingénieur principal détenu par le fonctionnaire, il considère que les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois n'imposent pas que les ingénieurs territoriaux se voient exclusivement confier des missions techniques et scientifiques, mais se bornent à prévoir qu'ils exercent leurs fonctions dans les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial. Les juges d'appel n'ont donc pas commis d'erreur de droit en jugeant que l'emploi proposé par la région, s'il présentait un caractère administratif, s'exerçait dans un domaine à caractère scientifique et technique et pouvait donc être confié à un ingénieur principal. ■

Références

Textes

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

Canicule Prévention Santé

Instruction interministérielle n°DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2018/110 du 22 mai 2018 relative au plan national canicule 2017 reconduit en 2018

(NOR : SSAP1811951)

Site internet legifrance.circulaires.gouv.fr, mai 2018. - 55 p.

La présente instruction reconduit les dispositions du plan national canicule 2017. En revanche, pour tenir compte des retours d'expériences des années passées, elle introduit l'extension de la période de veille saisonnière, du 1^{er} juin au 15 septembre et précise la nouvelle terminologie associée à la gestion des effets sanitaires des vagues de chaleur. Elle précise les objectifs, les différents niveaux du plan national canicule (PNC) et les mesures de gestion qui s'y rapportent ainsi que le rôle des différents partenaires. Elle indique les quatre niveaux d'alerte mis en place (« veille saisonnière », « avertissement chaleur », « alerte canicule », « mobilisation maximale ») ainsi que leurs conséquences. Le PNC rappelle également les obligations incombant aux employeurs. Ceux-ci doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, en tenant compte, notamment, des conditions climatiques.

Contrôle judiciaire Casier judiciaire Infraction sexuelle

Instruction du 25 mars 2016 relative à la consultation du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) des agents de l'éducation nationale en contact habituel avec des mineurs

(NOR : MENH1600265J)

Circulaire.legifrance.gouv, juin 2018.- 7 p.

Cette circulaire précise le cadrage opérationnel et juridique prévu pour la mise en œuvre de l'opération de contrôle du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) des agents de l'éducation nationale en contact habituel avec des mineurs. Cette opération est prise en application du décret n° 2015-1841 du 30 décembre 2015 qui autorise toutes les administrations publiques à contrôler le bulletin n° 2 (B2) du casier judiciaire des agents en contact habituel avec des mineurs, en cours de carrière. Les personnels des collectivités territoriales ou les adjoints techniques des établissements d'enseignement en position de détachement sans limitation de durée (personnels ex TOS) sont exclus car le contrôle des antécédents judiciaires et l'action disciplinaire relèvent des collectivités territoriales.

Fonction publique de l'État Reclassement Inaptitude physique

Décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

(NOR : CPAF1811776D)

JO, n° 142, 22 juin 2018, texte n° 32.- 2 p.

Ce décret fixe, pour les fonctionnaires de l'État, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement. Il détermine le point de départ de cette période, en précise les objectifs et définit le contenu de la préparation. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.

Intérêt légal Taux d'intérêt

Arrêté du 27 juin 2018 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal

(NOR : ECOT1817171A)

JO, n° 147, 28 juin 2018, texte n° 34.- 1 p.

Cet arrêté fixe les taux de l'intérêt légal, pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, d'une part, et pour tous les autres cas, d'autre part, selon les modalités de calcul définies à l'article D. 313-1-A du code monétaire et financier. Les taux figurant dans le présent arrêté seront applicables au 1^{er} juillet 2018. Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels le taux est à 3,60 % et pour tous les autres cas à 0,88 %.

Paris Administration Statut

Décret n° 2018-476 du 12 juin 2018 modifiant le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes

(NOR : INTB1809395D)

JO, n° 135, 14 juin 2018, texte n° 1.- 4 p.

Ce décret a pour objet d'actualiser le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes. Il fixe la date de lecture des dispositions statutaires applicables aux administrations parisiennes au 31 mars 2018, ce qui rend applicable à ces administrations les modifications apportées à la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, intervenues depuis le 30 mars 2012, date de lecture précédemment en vigueur. Ce décret actualise également les dérogations prévues à la loi du 26 janvier 1984 et adapte aux administrations parisiennes les dispositions applicables issues de la même loi. Enfin, il tient compte de la création au 1^{er} janvier 2019 de la collectivité à statut particulier dénommée « Ville de Paris ».

Retenue à la source Impôt sur le revenu Collectivités territoriales

Instruction du 6 juin 2018 relative à la mise en œuvre du prélèvement à la source par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé

(NOR : CPAE1815796J)

circulaire.legifrance.gouv, juin 2018.- 18 p.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Cette instruction revient sur les éléments structurants de cette importante réforme puis, présente les actions et les différentes étapes que devront suivre les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé pour la préparer au mieux en 2018. Le texte définit, par ailleurs, les

modalités de sa mise en œuvre opérationnelle à compter du 1^{er} janvier 2019. Selon l'instruction, quelque 65 000 collecteurs publics auront à gérer 1,8 million de contribuables.

RGPD Protection des données Données personnelles

Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles

(NOR : JUSC1732261L)

JO, n° 141, 21 juin 2018, texte n° 1.- 26 p.

Organisée en cinq titres, cette loi a pour but d'adapter la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés à l'entrée en vigueur, le 25 mai 2018, du Règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD), qui impose de nouvelles règles de protection et de confidentialité des données personnelles des citoyens européens. Le chapitre I^{er} du titre I, intitulé « dispositions relatives à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) » redéfinit les missions et les pouvoirs de contrôle et de sanction de la CNIL. Les responsables de traitement et les sous-traitants peuvent faire l'objet de sanctions administratives importantes en cas de méconnaissance des dispositions du règlement. Le chapitre II, intitulé « dispositions relatives à certaines catégories de données » élargit le champ des données sensibles en ajoutant des dérogations au principe d'interdiction de leur traitement. Les données faisant l'objet d'une anonymisation sont exclues du champ de l'interdiction (article 8). Les titres II et III précisent les marges de manœuvre permises par le RGPD et déterminent les dispositions portant transformation de la directive européenne n° 2016/680 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre n° 2008/977/JAI du Conseil. L'article 30 établit notamment les obligations incombant aux responsables de traitement et les droits des personnes concernées par le traitement de leurs données personnelles. Le titre IV autorise les collectivités territoriales et leurs groupements à mutualiser le traitement des données en une prestation de service. Cette loi prévoit, par ailleurs, la révision par ordonnance de la loi de 1978 dans les 6 mois.

Voir aussi Actualité commenté, page 2

Risque professionnel Prévention sanitaire Santé

Décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants

(NOR : MTRT1633541D)

JO, n° 127, 5 juin 2018, texte n° 65.- 25 p.

Ce texte modifie les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité dus aux rayonnements ionisants d'origine naturelle ou artificielle applicables aux travailleurs pour assurer la transposition au niveau réglementaire des dispositions relatives à la protection des travailleurs de la directive 2013/59/Euratom du Conseil du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi que pour l'application des dispositions de l'ordonnance n° 2016-128 du 10 février 2016 portant diverses dispositions en matière nucléaire. Il permet de mieux intégrer le risque radiologique dans la démarche générale de prévention des risques professionnels, notamment en ce qui concerne l'organisation de la radioprotection et les modalités de réalisation des vérifications à caractère technique des lieux et équipements de travail. Cette approche globale, qui vise à une meilleure maîtrise des risques et de la prévention des incidents et accidents, contribue à optimiser les moyens mis en œuvre par l'employeur.

Sécurité sociale Assiette de cotisation Charges sociales

Ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018 relative à la simplification et à l'harmonisation des définitions des assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale

(NOR : CPAS1808552R)

JO, n° 134, 13 juin 2018, texte n° 23.- 14 p.

Fondée sur l'article 13 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 qui habilitait le gouvernement à actualiser l'ensemble des dispositions définissant l'assiette des revenus soumis à cotisations sociales, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), cette ordonnance est prise à droit constant, de sorte qu'elle n'emporte aucun effet sur les droits et obligations des assurés et des cotisants. Ce texte vise à réactualiser les formulations employées du code de la sécurité sociale et à rassembler les dispositions définissant l'assiette des revenus soumis à cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS. Ce travail de réécriture s'inscrit dans la démarche de simplification des déclarations sociales réalisées par les employeurs au moyen de la déclaration sociale nominative. Il vise, par ailleurs, à améliorer la lisibilité et l'accessibilité du droit et à sécuriser la personne cotisante quant au niveau des prélèvements qui lui sont applicables, en lui assurant l'accès à un texte simple et clair. Le chapitre 1^{er} de l'ordonnance, intitulé « définition des assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale », propose une définition harmonisée des revenus d'activité et de remplacement qui servent de base à la définition des assiettes sociales et détaille la base sur laquelle sont calculées les cotisations de sécurité sociale dues au titre du régime général de la sécurité sociale. Le chapitre 2 contient les « mesures de coordination » nécessaires à l'application de ces dispositions. L'article 8 modifie le code général des collectivités territoriales en clarifiant la définition de l'assiette du versement de transport. ■

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.

Collaborateur de cabinet Prise illégale d'intérêts Déontologie

Question écrite n° 01933 du 19 novembre 2017 relative à l'interdiction des emplois familiaux dans les cabinets des petites communes rurales et exécutifs locaux

JO Sénat, 12 avril 2018.- p. 1784

M. Daniel Gremillet demande à M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur de lui indiquer la nature exacte des contrats de travail impactés par l'interdiction d'embauche des collaborateurs familiaux dans les cabinets des collectivités territoriales, énoncée par la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique. L'article 15 de cette loi modifie l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale relatif aux collaborateurs de cabinet. L'autorité territoriale a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet les membres les plus proches de sa famille. Le champ d'application de la loi porte uniquement sur les collaborateurs de cabinet, recrutés sur le fondement de l'article 110 de la loi précitée du 26 janvier 1984 et du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales. Les secrétaires de mairie recrutés en qualité d'agents contractuels pour exercer les missions de ce cadre d'emplois dont le statut particulier est fixé par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, ne relèvent donc pas de ces dispositions. Pour autant, il ressort de la jurisprudence aussi bien administrative que judiciaire que le recrutement par une autorité territoriale de membres de sa famille sur d'autres emplois de sa collectivité peut comporter un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait l'intéressé à recruter un membre de sa famille et susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêts prévue à l'article 432-12 du code pénal. La réponse écrite rappelle différentes jurisprudences relatives à ces situations de prise illégale d'intérêt.

Démocratie locale Commune Département Compétence

Proposition de loi relative à l'équilibre territorial et à la vitalité de la démocratie locale

Document du Sénat, n° 466, 30 avril 2018.- 22 p.

Cette proposition de loi vise à apporter des ajustements à la loi NOTRE pour rendre des marges de manœuvre aux élus locaux. La proposition de loi comprend deux titres.

Le titre 1^{er} (articles 1^{er} à 7) prévoit la création d'une agence nationale pour la cohésion des territoires. L'agence aura pour mission de contribuer au développement économique et social des territoires. Le titre II (articles 8 à 24) vise à démocratiser l'action publique locale et à en renforcer l'efficacité. Il se divise en 5 chapitres et prévoit notamment de conforter la commune, cellule de base de la démocratie locale (articles 8 à 11) et d'affermir le département dans sa mission de garant de la solidarité territoriale (articles 12 à 16). Les sénateurs instituent également un schéma départemental de la solidarité territoriale qui serait élaboré par le département pour favoriser un développement équilibré du territoire départemental (article 16). Ces derniers souhaitent poursuivre la décentralisation en faveur de la région en matière de formation professionnelle et d'apprentissage (article 17), en matière de recherche et d'enseignement supérieur (article 18) et améliorer les conditions d'exercice des mandats locaux afin de remédier à la crise des vocations (articles 19 et 20). Le texte clarifie ainsi la définition du délit de prise illégale d'intérêts afin de ne sanctionner que les comportements effectivement répréhensibles et procède aux ajustements nécessaires au bon fonctionnement des collectivités territoriales (articles 21 à 24). Parmi ces ajustements, les sénateurs proposent d'imposer au représentant de l'État de notifier à chaque commune, établissement public de coopération intercommunale ou département le montant de son attribution individuelle au titre de la dotation globale de fonctionnement avant le 1^{er} mars de chaque année (article 23).

Durée du travail Fonction publique territoriale Travail effectif

Question écrite n° 5881 du 27 février 2018 relative à l'organisation des temps de pause pour les agents de la fonction publique territoriale

JO Assemblée nationale, 29 mai 2018.- p. 4481

M. Jean-Louis Masson demande à M. le ministre de l'action et des comptes publics de lui préciser la réglementation qui s'applique au temps de pause et la nature des compensations auquel il peut donner droit. La réponse ministérielle rappelle que la durée du travail des agents de la fonction publique territoriale est définie par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, rendu applicable aux agents des collectivités territoriales par l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Le cas échéant, l'organe délibérant de la collectivité peut déterminer, après avis du comité technique, les conditions de mise

en place des cycles de travail et définir les circonstances justifiant que les agents restent à la disposition de leur chef de service pendant leur période de pause méridienne. Dans ce cas, ce temps est considéré comme du travail effectif. Et, en cas de dépassement de leur durée habituelle de travail, les agents peuvent bénéficier d'une compensation au titre des heures supplémentaires ou complémentaires.

Fiche de poste

Mutation interne

Fonction publique territoriale

Question écrite n° 013370 du 22 février 2018 relative à la mutation interne d'un fonctionnaire territorial et à la modification de sa fiche de poste

JO Sénat, 17 mai 2018.- p. 2382

La fiche de poste a pour objet de décrire les missions confiées à l'agent, ses relations hiérarchiques ou fonctionnelles, le cas échéant les contraintes liées à l'exercice de ses fonctions ou les compétences requises pour les exercer. Des modifications peuvent être apportées à une fiche de poste dans l'objectif de faire évoluer l'un ou l'autre de ces éléments. Une modification de la fiche de poste qui aurait pour effet de modifier les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique ou sa catégorie hiérarchique d'emploi, pourrait s'analyser en une transformation de poste constitutive d'une mutation. Celle-ci ne serait illégale que si, comportant un changement de résidence administrative ou une modification de la situation de l'agent dans les conditions indiquées précédemment, elle n'était pas soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente. La réponse ministérielle décrit également la procédure de mouvements des fonctionnaires au sein d'une collectivité ou d'un établissement prévue par l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984, plus communément appelés mutations internes. Ces changements d'affectation peuvent intervenir à la demande de l'agent ou d'office. Lorsqu'elle est prononcée d'office, c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur, une mutation doit trouver sa justification dans des motifs liés à l'organisation ou à l'intérêt du service.

Fonction publique territoriale

Statut

Modernisation de l'administration

Rapport d'information fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur les enjeux de l'évolution de la fonction publique territoriale

Rapport d'information du Sénat, n° 572, 13 juin 2018.- 49 p.

Depuis trente-quatre ans, le statut de la fonction publique territoriale permet de concilier deux exigences : l'unité et la neutralité de la fonction publique, d'une part, et la volonté des élus locaux de mettre en œuvre les engagements pris auprès des électeurs, d'autre part. Plusieurs facteurs conduisent toutefois à s'interroger sur l'avenir de la fonction publique territoriale et à envisager certaines évolutions du statut comme les réformes territoriales successives,

la mutation des services publics locaux et la réduction des concours financiers de l'État. Dans ce cadre, une mission de réflexion sur les enjeux de l'évolution de la fonction publique territoriale a été constituée. Le rapporteur de cette mission fait quatorze propositions d'avenir pour la fonction publique territoriale, articulées autour de trois objectifs : donner davantage de visibilité aux employeurs territoriaux, leur allouer de nouveaux moyens d'action et, enfin, garantir les droits des agents territoriaux tout en diversifiant leurs modes de recrutement. Concernant le premier axe, donner davantage de visibilité aux employeurs territoriaux, le rapporteur propose d'élaborer une feuille de route triennale pour mieux programmer les décisions de l'État ayant un impact financier sur les employeurs locaux, de conforter le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et d'envisager, à terme, la conclusion à l'échelle nationale d'accords collectifs entre les employeurs et les syndicats. Le rapporteur préconise également pour cet axe de favoriser la culture de la négociation dans les collectivités territoriales et leurs groupements en prévoyant l'adoption d'un « agenda social » en début de mandature. Dans le domaine du développement des moyens d'action des employeurs publics, le rapporteur énonce cinq pistes d'action : élargir les possibilités de recourir à des agents contractuels, notamment en créant de nouveaux « contrats de mission », harmoniser la durée de travail dans la fonction publique territoriale en mettant fin aux dérogations non justifiées, recenser, avec l'aide des employeurs territoriaux, les procédures trop complexes ou devenues inutiles, achever le déploiement du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), favoriser la rémunération au mérite et expérimenter la rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale. Le rapporteur encourage la mutualisation autour des centres de gestion. Il précise que les centres de gestion doivent être confortés dans leur action en poursuivant les efforts de régionalisation, d'une part, et en consolidant le « Socle commun », d'autre part. Enfin, en ce qui concerne le dernier axe, garantir les droits des agents territoriaux tout en diversifiant leurs modes de recrutement, le rapporteur énumère également cinq pistes d'action : responsabiliser les employeurs territoriaux en prévoyant des délibérations triennales sur des enjeux majeurs comme le temps de travail, les primes, la protection sociale complémentaire, mieux accompagner les agents territoriaux dans leurs projets de mobilité en créant des outils informatiques, créer, dans les territoires, des classes préparatoires intégrées (CPI), doubler le nombre d'apprentis dans la fonction publique territoriale d'ici 2022 et poursuivre et sécuriser le développement des concours sur titres.

Indemnité d'astreinte Filière technique Fonction publique territoriale

Question écrite n° 5880 du 27 février 2018 relative à la rémunération ou la compensation des astreintes d'exploitation de la filière technique dans la fonction publique territoriale

JO Assemblée Nationale, 15 mai 2018.- p. 4034

M. Philippe Folliot souhaite que lui soit précisée la règle de calcul que les collectivités doivent retenir dans le cas où un jour férié est compris dans une semaine d'astreinte ou durant un week-end. Le ministre de l'action et des comptes publics, dans sa réponse, précise que conformément aux dispositions du 1^o de l'article 2 de l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement, pour les agents territoriaux de la filière technique, le montant forfaitaire d'indemnisation octroyé pour une astreinte d'exploitation qui se déroule sur une semaine complète (159,20 euros) correspond à l'indemnisation cumulée de sept nuits (10,75 euros la nuit), d'un samedi (37,40 euros) et d'un dimanche (46,55 euros). Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

Indemnité de résidence Fonction publique territoriale

Question écrite n° 03437 du 22 février 2018 relative à la répartition des indemnités de résidence pour les agents de la fonction publique sur le territoire

JO Sénat, 14 juin 2018.- p. 2963

M^{me} Nathalie Delattre attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur le fait que les agents de la fonction publique de Bordeaux ne bénéficient pas de l'indemnité de résidence, créée par le décret du 11 décembre 1919, et demande si une réforme de la répartition de cette indemnité ou une actualisation du découpage territorial des zones indemnisées sont prévues. La réponse ministérielle rappelle que les modalités d'attribution de cette indemnité sont fixées par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales qui prévoit que le montant de l'indemnité de résidence est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. La répartition des communes dans ces zones territoriales est déterminée par l'article 3 du décret n° 62-1263 du 30 octobre 1962 portant majoration du salaire minimum national interprofessionnel garanti en fonction du niveau du coût de la vie dans chaque localité de travail. Depuis 2004, les recensements généraux des populations sont réalisés de façon annuelle et

partielle, ce qui ne permet plus de faire évoluer simultanément le classement des communes. L'évolution de ce dispositif de l'indemnité de résidence s'inscrit dans une démarche plus large de refondation du contrat social avec les agents publics, lancée par le Comité interministériel de la transformation publique (CITP) et qui devrait aboutir à un projet de loi au cours du premier semestre 2019.

Open data Accès aux documents administratifs Données publiques

Question écrite n° 422 du 26 décembre 2017 relative à la mise en œuvre du principe d'Open Data

JO Assemblée Nationale, 29 mai 2018.- p. 4482

La réponse ministérielle précise que la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique a considérablement accru le nombre de documents administratifs devant être mis à disposition en ligne, en passant d'une logique de communication sur demande de l'utilisateur à une diffusion par défaut des données publiques. Désormais, toute administration de plus de cinquante agents, à l'exception des collectivités de moins de 3 500 habitants, est dans l'obligation de diffuser, dans un standard ouvert et aisément réutilisable : les documents communiqués à la suite d'une demande d'accès (depuis le 7 avril 2017), les documents figurant dans les répertoires d'informations publiques (depuis le 7 octobre 2017), les bases de données publiques mises à jour de façon régulière (à partir du 7 octobre 2018) ainsi que les données présentant un intérêt économique, social, sanitaire ou environnemental (à partir du 7 octobre 2018). Si l'objectif d'open data « par défaut » de la loi pour une République numérique n'est pas encore atteint, de nombreuses bases de données ont été déjà publiées dans différents domaines. Le gouvernement accompagne les agents publics dans la mise en place du principe d'Open Data. Ainsi, s'agissant des collectivités territoriales, la mission Etalab a participé à l'expérimentation Open Data Locale, en coordination avec l'association Open Data France. Neuf administrations ont ainsi bénéficié d'un programme expérimental d'accompagnement pour mettre en œuvre le principe d'open data par défaut au sein de territoires.

Police municipale Agrément Détachement

Question écrite n° 4028 du 19 décembre 2017 relative au retrait de l'agrément des policiers municipaux

JO Assemblée Nationale, 17 avril 2018.- p. 3253

M. Éric Ciotti attire l'attention de M. le ministre de l'intérieur, sur le retrait de l'agrément des fonctionnaires de l'État en détachement dans les cadres d'emplois de la police municipale, tels que définis par les décrets du 17 novembre 2006. Ces derniers peuvent de leur propre initiative mettre fin à leur détachement. Ainsi, placés dans une même situation juridique que les fonctionnaires territoriaux, ils pourraient échapper à une mesure de retrait d'agrément ou de perte de la

qualité de fonctionnaire, contrairement aux policiers municipaux statutaires. La réponse ministérielle précise qu'il n'y a pas de rupture d'égalité de traitement entre agents de la fonction publique territoriale et de l'État puisqu'ils ne sont pas placés dans la même situation statutaire. Il est rappelé que les agents de la fonction publique d'État, policiers nationaux ou gendarmes, sont en position de détachement dans les cadres d'emplois de la police municipale après l'obtention du double agrément. Si leur agrément est retiré, ils ne peuvent plus exercer leurs fonctions dans la police municipale et ils peuvent demander à mettre fin à leur détachement pour réintégrer leur corps d'origine. Cette faculté qui leur est offerte résulte des dispositions générales relatives au détachement qui relèvent de la loi. Enfin, il convient de rappeler que dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'administration d'origine peut sanctionner un agent pour des fautes commises pendant son détachement (Conseil d'État, 8 juin 1962).

Protection sociale Mutuelle Fonction publique

Question écrite n° 04009 du 22 mars 2018 relative à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux

JO Sénat, 22 mars 2018.- p. 1301

Concernant la participation financière à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, M. Didier Marie souhaite savoir si le gouvernement envisage de faire évoluer le cadre législatif actuel en mettant notamment en place une obligation de délibération annuelle des collectivités territoriales et, dans ce cas, comment il compte accompagner financièrement les collectivités dans cette nouvelle obligation. Dans cette réponse écrite, le ministère de l'action et des comptes publics précise que dans la fonction publique territoriale, le dispositif de protection sociale complémentaire a été instauré 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 et ses quatre arrêtés d'application datés du même jour. Le thème de la protection sociale complémentaire sera abordé dans le cadre de l'agenda social 2018. Dans cette perspective, le gouvernement a demandé à l'Inspection générale des finances, à l'Inspection générale de l'administration et à l'Inspection générale des affaires sociales de dresser un état des lieux des dispositifs existants dans les trois versants de la fonction publique. Ce thème pourra également être abordé dans le cadre de la conférence nationale des territoires, à l'initiative des employeurs territoriaux.

Régime indemnitaire PPCR Rémunération

Question écrite n° 02567 du 21 décembre 2017 relative au calendrier d'application du protocole des parcours professionnels, carrières et rémunérations

JO Sénat, 17 mai 2018.- p. 2653

Dans cette réponse écrite, le ministère de l'action et des comptes publics rappelle qu'il a confirmé la mise en œuvre intégrale du protocole relatif aux « Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) » sur la durée du quinquennat. Dans le cadre du report de douze mois du protocole les agents publics qui devaient bénéficier de revalorisations de leurs grilles en 2016 et 2017 verront les décrets publiés de manière à pouvoir bénéficier des effets rétroactifs du protocole pour ces deux années. Concernant la hausse de la contribution sociale généralisée, le gouvernement s'est engagé à la compenser intégralement pour tous les agents publics. De manière globale, la mise en œuvre du protocole PPCR et les deux revalorisations du point d'indice (0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et 0,6 % au 1^{er} février 2017) ont contribué à améliorer la rémunération des agents publics de 4 % en moyenne en 2017. En 2018, même avec le report de l'application du protocole PPCR, cette progression devrait s'établir à 2 % en moyenne. Enfin, le gouvernement s'est engagé, à la suite du comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février 2018, dans une vaste concertation avec les représentants des agents publics et des employeurs, visant à refonder le contrat social avec les agents publics. L'un des chantiers de cette concertation porte sur la politique de rémunération. Les groupes de travail réunis autour de cette thématique seront l'occasion d'établir un dialogue social nourri sur les déterminants de la rémunération des agents publics et une meilleure valorisation de leur implication et de leurs compétences.

Régime indemnitaire Collectivités territoriales Prime de fin d'année

Question écrite n° 6100 du 6 mars 2018 relative à l'octroi de primes de fin d'année dans les collectivités territoriales

JO Assemblée Nationale, 29 mai 2018.- p. 4482

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale interdit, à compter de son entrée en vigueur, l'instauration de primes dites « de fin d'année » ou de « treizième mois ». L'article 111 de cette loi autorise cependant le maintien des compléments de rémunération collectivement acquis dans les collectivités territoriales les ayant mis en place avant le 27 janvier 1984 et ce, quelle que soit la date de recrutement des agents si les collectivités et établissements les intègrent dans leur budget. Ainsi, dans le cadre de la fusion des régions, le bénéfice des avantages collectivement acquis au sein de l'une des régions fusionnées est conservé mais ne peut être étendu ni aux agents de l'autre région, ni aux nouveaux agents recrutés. Ceci n'interdit pas à la collectivité territoriale de mettre en place un nouveau régime indemnitaire

voire d'abroger les avantages de l'article 111, dès lors que le nouveau régime indemnitaire est plus favorable à l'agent que le cumul de l'ancien régime indemnitaire et des avantages de l'article 111. Il appartient donc aux collectivités de définir de nouveaux régimes indemnitaires visant à réduire les éventuelles inégalités de traitement entre agents territoriaux exerçant les mêmes fonctions.

Sapeur-pompier volontaire

Retraite

Prestation sociale

Question écrite n° 04150 du 29 mars 2018 relative à la validation de trimestres dans le calcul des droits à la retraite des sapeurs-pompiers volontaires

JO Sénat, 17 mai 2018.- p. 2393

Les sapeurs-pompiers volontaires souhaiteraient, en complément de la prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR), que leur soit accordée une validation de trimestres pour leur activité dans le calcul de leurs droits à la retraite. Dans cette réponse écrite, le ministère de l'intérieur précise que la valorisation du volontariat passe par l'amélioration continue du statut des sapeurs-pompiers volontaires, notamment par une protection sociale renforcée et adaptée. Cependant, plusieurs rapports concluent que cette reconnaissance dans le domaine de la retraite ne peut être mise en œuvre compte tenu des situations professionnelles très diverses des sapeurs-pompiers volontaires. De ce fait, le ministère poursuit ses réflexions afin d'aboutir à une solution équilibrée, protectrice et pérenne. La création de la prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR) en 2004, remplacée en 2016 par la nouvelle PFR, a permis de garantir à chaque sapeur-pompier volontaire ayant accompli au moins 20 ans de services effectifs, une rente annuelle complémentaire versée après sa cessation d'activité. De plus, le financement d'une campagne nationale de communication et la définition de nouvelles règles en faveur des sapeurs-pompiers volontaires : accès au compte engagement citoyen, prise en compte de l'engagement dans le cursus universitaire, politique d'accès au logement social, rénovation du dispositif de prime de reconnaissance, figurent parmi les initiatives prises par le gouvernement et portées dans chaque département. L'État poursuivra sa participation aux pensions (RISP) et prestations rattachées (NPFR), indemnités aux sapeurs-pompiers volontaires et dépenses de personnels mobilisés. Une mission de réflexion dédiée a été lancée le 4 décembre 2017 dont l'objectif est de réfléchir à des propositions ambitieuses et innovantes.

Sapeur-pompier

Agression

Protection fonctionnelle

Question écrite n° 02157 du 23 novembre 2017 relative à la sécurité des pompiers lors d'interventions

JO Sénat, 14 juin 2018.- p. 2993

M. Hervé Maurey attire l'attention de M. le ministre de l'intérieur sur la multiplication des agressions dont les pompiers sont l'objet en intervention. Ainsi, selon l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales, 2 280 pompiers ont été agressés en 2016, soit une hausse de 17,6 % par rapport à 2015. Le ministre de l'intérieur précise dans sa réponse les mesures prises afin de prévenir et de protéger les pompiers contre les actes de violence qui les visent dans l'exercice de leurs fonctions. Ces mesures se déclinent au plus près du terrain, grâce à des protocoles opérationnels, qui évoluent en permanence sous la responsabilité des préfets et elles se traduisent également par une réponse pénale plus ferme. De nouvelles mesures ont été transmises à l'ensemble des préfets, le 13 mars 2018. Ces instructions prévoient notamment de renforcer les mesures de coordination opérationnelle par l'élaboration de procédures spécifiques pour l'intervention dans les secteurs urbains sensibles, la mise en place d'un système d'évaluation régulière et partagée pour les secteurs où la fréquence des agressions ou de faits de violence urbaine est élevée et des mesures visant à faciliter le dépôt de plainte et la protection fonctionnelle. De plus, l'arsenal juridique pénal a été renforcé par la création de la circonstance aggravante de personnes dépositaires de l'autorité publique. La loi n° 2017-258 du 28 février 2017 relative à la sécurité publique renforce les sanctions pénales à l'encontre des auteurs de violences notamment contre les sapeurs-pompiers. ■

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.

Accident de service Arrêt de travail Commission de réforme

L'arrêt de travail d'un agent ne peut être considéré comme la conséquence directe d'une demande d'explications laquelle ne peut être qualifiée d'accident de service

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 5 mars 2018, Garde des Sceaux c/ M. B., req. n°16BX02183

Les expertises médicales, sur lesquelles s'est fondée la commission de réforme, établies sur la base des seules déclarations de l'agent et de son propre ressenti des événements ainsi que l'absence d'élément dans le dossier ne permettent pas de considérer qu'une « demande d'explications » adressée à un agent suite à une absence injustifiée et un refus d'effectuer l'une de ses missions, est à l'origine d'un choc émotionnel de l'agent sur son lieu de travail, ni ne constitue un évènement traumatisant à l'origine des troubles dépressifs dont il souffre. En conséquence, l'arrêt de travail de cet agent ne peut être considéré comme la conséquence directe et certaine de cette demande d'explications, laquelle ne peut dès lors, en elle-même, être qualifiée d'accident de service, nonobstant l'avis favorable rendu par la commission de réforme, qui ne lie pas l'autorité administrative.

Affectation Mesure d'ordre intérieur Recours pour excès de pouvoir

Transfert des effets personnels d'un agent dû à un changement d'affectation

Cour administrative d'appel de Marseille, 9 février 2018, M^{me} B., req. n° 16MA03445

Le transfert des effets personnels d'un agent dû à un changement d'affectation, intervenu alors qu'il était en congé de maladie, qui n'a entraîné ni diminution de ses responsabilités, ni perte de rémunération, ni n'a porté atteinte à ses droits statutaires, présente le caractère d'une simple mesure d'ordre intérieur. Cette décision, ne faisant pas grief, n'est donc pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Agent contractuel CDI Fonction publique territoriale

Droit des agents contractuels des administrations parisiennes occupant un emploi permanent à bénéficier sous certaines conditions d'un CDI

Conseil d'Etat, 26 avril 2018, Mme A., req. n° 405449

Le droit à bénéficier sous certaines conditions d'un contrat à durée indéterminée, prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, est ouvert aux agents contractuels des administrations parisiennes occupant un emploi permanent, que ce contrat soit ou non conclu pour un service à temps complet.

Agent contractuel Congé maladie Traitement des fonctionnaires

Droit des agents publics contractuels à bénéficier d'un plein traitement pendant les trois premiers mois de leur congé de maladie

Conseil d'Etat, 6 avril 2018, M^{me} A., req. n° 401858

Les agents publics contractuels ont droit à bénéficier d'un plein traitement pendant les trois premiers mois de leur congé de maladie lorsqu'ils justifient de trois ans de service. Le délai de carence qui s'applique aux indemnités journalières maladie versées par le régime général de sécurité sociale ne saurait avoir pour objet ou pour effet de permettre qu'une retenue soit appliquée sur les traitements de ces agents durant leurs congés maladie.

Agent contractuel Liste d'aptitude Vacance de poste

Inscription d'un agent contractuel sur la liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois qui ne lui confère aucun droit à nomination comme stagiaire sur un poste vacant

Cour administrative d'appel de Marseille, 30 janvier 2018, M^{me} B., req. n° 16MA04603

L'inscription d'un agent contractuel, recruté pour assurer le remplacement temporaire d'agent à temps partiel, sur la liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois ne lui confère aucun droit à nomination comme stagiaire sur un poste vacant de cet emploi, alors même qu'il était le seul candidat à ce poste.

En outre, l'autorité territoriale, seule compétente pour désigner le candidat ayant vocation à être nommé stagiaire sur un poste vacant, selon les modalités de recrutement qu'elle a choisies dans le respect des lois et des règlements, pouvait légalement contraindre cet agent à passer un entretien de sélection alors même que ce dernier avait démontré pendant quatre ans de services en tant que contractuel son aptitude professionnelle et qu'il était le seul candidat.

Directeur général des services Licenciement Perte de confiance

Impossibilité de licencier un agent contractuel recruté sur un emploi de DGS sur un motif tiré de la perte de confiance

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 22 février 2018, Commune de Kourou c/ M. B., req. n° 17BX02310, 17BX02316

Une commune de moins de 80 000 habitants ne peut légalement recruter un agent qui n'a pas la qualité de fonctionnaire sur l'emploi de DGS. La nomination illégale d'un agent contractuel sur un tel emploi n'a pas pour effet d'exclure ce dernier du champ des dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Par suite, seuls les motifs de licenciement prévus par ce décret peuvent être opposés à cet agent. En conséquence, le motif tiré de la perte de confiance, qui ne peut être opposé qu'aux titulaires des emplois fonctionnels, ne pouvait légalement justifier son licenciement.

Harcèlement moral Sanction disciplinaire Fonction publique

Impossibilité pour un agent dénonçant des faits de harcèlement moral d'être sanctionné

Cour administrative d'appel de Marseille, 13 février 2018, M^{me} A., req. n°1 6MA00682

Le fonctionnaire qui exerce un recours auprès d'un supérieur hiérarchique visant à faire cesser des faits de harcèlement moral ou relate de tels faits ne peut être sanctionné pour ce motif, sauf mauvaise foi. La mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Elle n'est constituée que lorsqu'il est établi que l'intéressé savait que les faits dénoncés étaient faux.

Logement de fonction Nécessité absolue de service Chef de police municipale

Illégalité d'une délibération attribuant un logement par nécessité absolue de service au chef et aux agents de la police municipale auxquels étaient confiées des missions de gardiennage et de surveillance de certains immeubles

Cour administrative d'appel de Lyon, 20 février 2018, Commune de Saint-Genis-Laval, req. n° 16LY04256

Pour l'appréciation des contraintes justifiant l'attribution d'un logement de fonction, il appartient aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de distinguer

celles qui, parce qu'elles requièrent une présence constante de l'agent, justifient que ce logement soit attribué gratuitement, de celles qui rendent seulement utile, au regard des exigences du service, la fourniture du logement, qui doit alors être assortie du paiement d'une redevance. En conséquence, est illégale la délibération attribuant un logement par nécessité absolue de service au chef et aux agents de la police municipale auxquels étaient confiées des missions de gardiennage et de surveillance de certains immeubles, dès lors qu'ils n'ont pas vocation à exercer de telles activités à plein temps et que leurs interventions rapides dans ce cadre présentent un caractère ponctuel, voire exceptionnel et qu'ils ont vocation à exercer leurs missions sur l'ensemble du territoire communal et non sur un site déterminé où leur présence permanente serait requise.

Obligation de réserve Sanction disciplinaire Tract

Distribution d'un tract électoral dénigrant un candidat en termes irrévérencieux par un agent public

Cour administrative d'appel de Paris, 10 avril 2018, M^{me} E., req. n° 17PA01586

Si les agents publics ont, comme tout citoyen, le droit de participer aux élections et à la campagne qui les précède, sauf en ce qui concerne les employés municipaux qui sont inéligibles au conseil municipal, ils sont tenus de le faire dans des conditions qui ne constituent pas une méconnaissance de leur part de l'obligation de réserve à laquelle ils restent tenus envers leur administration en-dehors de leur service. En l'espèce, la seule distribution par un agent de tracts, émanant de la liste d'opposition, mettant en cause en termes irrespectueux l'autorité territoriale sous la responsabilité de laquelle celui-ci exerçait ses fonctions, constitue un manquement à l'obligation de réserve, alors même que cet agent ne s'est pas prévalu de sa qualité d'agent public lors de cette distribution et qu'il a un faible niveau de responsabilité au sein des services de la commune.

Sanction disciplinaire Contentieux administratif Communication du dossier

Nouvelle sanction disciplinaire après la suspension d'une première sanction par décision du juge des référés

Cour administrative d'appel de Versailles, 25 janvier 2018, M^{me} B., req. n° 16VE01693

Lorsque l'administration retire une sanction infligée à un agent public après que l'exécution de cette sanction a été suspendue par une décision du juge des référés, puis édicte une nouvelle sanction à raison des mêmes faits, elle n'est pas tenue d'inviter l'agent à prendre à nouveau connaissance de son dossier ni de saisir à nouveau le conseil de discipline dès lors que ces formalités ont été régulièrement accomplies avant l'intervention de la première sanction. ■

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.

Cour européenne des droits de l'homme

Données personnelles

Vie privée

Communication personnelle en entreprise et surveillance patronale : *new deal* ou *statut quo* ?

Droit social, n° 5, mai 2018.- pp. 455-464

La Cour européenne des droits de l'homme a rendu deux arrêts traitant de la surveillance par l'employeur, de l'utilisation que faisait un salarié des outils de communication de l'entreprise (CEDH, 5 septembre 2017, n° 61496/08 et CEDH, 22 février 2018, n° 588/13). La question soulevée dans ces deux litiges était quasi identique : un employeur peut-il prendre connaissance, d'un paramètre d'une communication faite par un salarié avec les outils de l'entreprise ? L'auteur propose une étude groupée des deux arrêts, en deux temps. Le premier point est consacré à l'examen des raisons pour lesquelles l'intrusion patronale dans les communications du travailleur s'analyse comme une atteinte à ses droits fondamentaux. Le second point traite des conditions pouvant rendre cette atteinte compatible avec la convention européenne des droits de l'homme. Par ailleurs, l'auteur de cet article analyse en conclusion deux difficultés mises en exergue par ces deux arrêts : la compatibilité du droit français avec le droit européen et l'articulation des différents points énumérés par les juges européens lorsqu'ils examinent la licéité des mesures de surveillance.

le cas d'espèce, des propos à connotation sexuelle répétés, tenus par un chef de service envers une de ses subordonnées, peuvent être qualifiés de harcèlement sexuel et être ainsi sanctionnés, alors même que ces propos ont été tenus par courriel en dehors du service et que la victime n'a pas explicitement exigé que ces agissements cessent.

Liste d'aptitude Publication officielle Délai de recours

Effets de la publication d'une liste d'aptitude sur le site internet du ministère de l'éducation nationale

Actualité juridique-droit administratif, n° 16, du 30 avril au 6 mai 2018.-pp. 899-901

L'auteur commente l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 20 mars 2018, req. n° 16BX002033, relatif aux effets de la publication d'une liste d'aptitude sur le site internet du ministère de l'éducation nationale. La cour considère que la diffusion sur internet de la liste d'aptitude contestée a déclenché les délais de recours et juge que la demande d'annulation présentée tardivement est irrecevable. L'auteur de cet article rappelle le régime juridique des listes d'aptitudes et plus généralement des décisions administratives sur internet. ■

Harcèlement sexuel

Sanction disciplinaire

Fonction publique

Harcèlement sexuel : Qui ne dit mot... ne consent pas forcément !

Actualité juridique – droit administratif, n° 17, du 21 au 28 mai 2018.- pp. 990-994

Sont publiées les conclusions de M. François-Joseph Revel, rapporteur public sous un jugement du tribunal administratif de Poitiers du 23 janvier 2018, req n° 1501532, lui-même publié. Le rapporteur public précise la définition du harcèlement sexuel et les sanctions qui y sont attachées et qui ont été entièrement revues par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Il fait ensuite état de la jurisprudence judiciaire et administrative rendue en la matière. Le rapporteur public précise, par ailleurs, que dans

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.

Abandon de poste Congé maladie Fonction publique

Abandon de poste de l'agent en congé maladie : fiche pratique

Droit administratif, n° 4, avril 2018.- pp. 48-50

Cette fiche pratique fait le point sur la procédure d'abandon de poste, dans le cadre de soupçons portant sur des certificats de complaisance. La procédure d'abandon de poste peut être mise en œuvre par l'administration lorsque l'agent bénéficie d'un arrêt de travail dont le bien-fondé a été régulièrement remis en cause par cette dernière. L'administration doit dans un premier temps contester le bien-fondé des arrêts de travail et établir l'aptitude de l'agent. Elle lui notifie ensuite une mise en demeure de reprendre son poste par lettre recommandée avec accusé de réception.

Action publique Politique publique Risque

La prise en compte du risque dans la décision publique : pour une action publique plus audacieuse : étude adoptée par l'assemblée générale plénière le 26 avril 2018

Conseil d'État.-2018.- 124 p.

Les décideurs publics sont confrontés à des risques de nature différente, scientifique, technologique, économique et sociale, du fait de leur mission de défense de l'intérêt général. Soumis au respect du principe de précaution et à des obligations de sécurité, ils doivent à la fois prévoir, évaluer, prévenir et gérer ce risque. Pour pallier cette situation, le Conseil d'État formule, dans cette étude, 32 propositions afin de mieux armer les décideurs publics dans la gestion des risques, pour qu'ils ne renoncent pas à mener des politiques publiques audacieuses au nom de l'intérêt général. Une première série de propositions consiste à développer un ensemble de « bonnes pratiques essentielles » au sein des organisations publiques, afin de concevoir une stratégie de prise en compte du risque dans l'action publique. Une deuxième série, visant à rendre l'action publique plus audacieuse, porte sur le recrutement, la formation, la carrière, la rémunération et la protection des agents. La troisième série vise à améliorer le traitement contentieux de la responsabilité des décideurs, devant les juges administratif, financier ou pénal.

Apprentissage Contrat d'apprentissage Fonction publique

L'apprentissage dans la fonction publique territoriale

Actualité Juridique Collectivités territoriales, n° 4, avril 2018.- pp. 199-202

Le contrat d'apprentissage constitue un dispositif d'aide à l'emploi ouvert au secteur privé, mais également au secteur public. Ce dispositif relève des règles du droit privé. L'auteur de l'article rappelle la finalité de l'apprentissage, l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel et les différents objectifs poursuivis par les employeurs employant des apprentis. Il détaille ensuite le champ d'application (âge, missions), les conditions (durée du travail, rémunération, protection sociale) et le coût de l'apprentissage. Il revient enfin sur la procédure à suivre puis sur les modalités de la signature du contrat d'apprentissage avant de conclure sur l'exécution du contrat d'apprentissage.

Arrêt de travail Absentéisme Bilan social Fonction publique territoriale Santé

La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale : exploitation nationale des bilans sociaux 2015

Bulletin d'information statistique de la DGCL, n° 123, juin 2018.- 8 p.

Dans la fonction publique territoriale, les absences pour raisons de santé ont augmenté entre 2005 et 2015. Elles sont plus nombreuses dans les grandes collectivités que dans les petites. Elles sont également plus nombreuses chez les fonctionnaires que chez les contractuels. Si les hommes sont plus souvent absents à cause d'accidents du travail, les femmes ont plus d'absences pour maladie ordinaire et longue maladie. Les accidents du travail concernent surtout les agents des filières incendie-secours et police. Les inaptitudes sont également en hausse. L'introduction du jour de carence en 2013 fait l'objet d'une analyse. La mise en place d'un jour de carence pour maladie semble avoir freiné la croissance des absences pour maladie ordinaire, mais ce résultat doit être interprété avec précaution notamment en lien avec les résultats d'une étude publiée par l'Insee en novembre 2017 sur la mise en place du jour de carence dans la fonction publique de l'État. Les collectivités locales œuvrent pour la sécurité et la santé au travail en dédiant du personnel à la prévention. La part de ces agents dédiés

à la prévention est relativement stable entre 2013 et 2015, 2,9 % en 2013 et 2,8 % en 2015. L'évaluation des risques est une obligation pour les employeurs inscrite par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive n° 89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989. Elle a été codifiée dans l'article L. 4121-3 du code du travail, qui s'applique aux employeurs publics. Le document unique est un élément clé de la prévention des risques professionnels. Aujourd'hui, seulement 35 % des collectivités disposent d'un tel document.

Premières tendances 2017 des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales

Sofaxis.- 2018.- 6 p.

Cette analyse évalue le taux d'absentéisme au sein des collectivités territoriales à 9,8 % (9,2 % hors congé maternité). Les arrêts pour raison de santé poursuivent leur croissance par rapport aux années précédentes, avec une progression continue de la gravité des arrêts (+ 33 % en dix ans et + 3 % entre 2016 et 2017). La maladie ordinaire concentre la part la plus importante du taux d'absentéisme (49 %). Les arrêts de travail liés à ce motif ont été en moyenne de 22 jours. Les indicateurs de fréquence et d'exposition des agents aux arrêts maladie affichent une croissance de 22 % depuis 2007.

Centre de gestion

Adhésion

Modernisation de l'administration

Centres de gestion : vers de nouvelles conditions d'adhésion ?

La Gazette.fr, 21 juin 2018. - 2 p.

Cet article présente les principales propositions, de la contribution aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la fonction publique territoriale, adoptée à l'unanimité, par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), lors de son congrès annuel, qui s'est tenu du 6 au 8 juin 2018. La FNCDG préconise l'adhésion obligatoire des collectivités non affiliées aux centres de gestion à un socle commun élargi et la création d'un établissement public de coordination des centres de gestion. Elle propose également un aménagement du recours aux contractuels, la poursuite de la rationalisation des concours ou encore de fusionner les comités techniques avec les CHSCT. La fédération se démarque, sur certains sujets en débat dans la fonction publique territoriale, notamment en se prononçant contre la participation obligatoire de l'employeur à la protection sociale complémentaire obligatoire.

Les centres de gestion veulent s'emparer des « vrais défis à venir »

La Gazette.fr, 7 juin 2018. - 2 p.

Les présidents des centres de gestion, lors de leur congrès annuel, ont énuméré les chantiers qu'ils souhaitent mener ces prochaines années. Michel Hiriart, président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) a réaffirmé que les centres de gestion (CDG) sont considérés comme des « tiers de confiance et de référence en matière juridique et organisationnelle par les collectivités ». Pour les CDG, le

maintien dans l'emploi est l'un des sujets majeurs à investir aujourd'hui dans la fonction publique territoriale. La question de la mutualisation des CDG a également été évoquée, et, Antoine de Menthon, président du centre de gestion de la Haute-Savoie, précise « pour maintenir l'efficacité des CDG nous devons aller vers la mutualisation inter-CDG ».

Avenir de la fonction publique territoriale : les centres de gestion versent leur contribution au débat

Localtis, 18 juin 2018.- 5 p.

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), lors de son congrès qui s'est tenu du 6 au 8 juin 2018, a adopté à l'unanimité une contribution aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la fonction publique territoriale. La fédération apporte notamment son point de vue sur les priorités définies par le gouvernement « pour refonder le contrat social avec les agents ». Les présidents de centres de gestion partagent l'objectif de développer le recrutement d'agents contractuels dans les collectivités territoriales. Ainsi, selon ces derniers « tout en garantissant le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, le recours aux agents contractuels peut être aménagé pour satisfaire la diversité des besoins des employeurs ». Dans le domaine de la rémunération, la FNCDG recommande de « poursuivre la généralisation » du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), mais en encadrant la part destinée à récompenser la manière de servir et l'implication professionnelle de l'agent. Dans le domaine du dialogue social, selon la fédération, la fusion entre les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) permettrait « d'obtenir un gain de lisibilité, de temps et d'efficacité, tout en conservant une véritable attention aux actions et acteurs de la prévention ». La fédération adhère également à l'idée de restreindre l'activité des commissions administratives paritaires (CAP) aux décisions défavorables à l'agent. Elle souhaite également moderniser les modalités de recrutement des agents titulaires et propose dans ce sens une limitation à trois du nombre de participations d'un candidat à un même concours. Plusieurs autres propositions visent à consolider et développer l'action des centres de gestion comme l'obligation pour toutes les collectivités d'adhérer à un « socle » de missions exercées par les centres de gestion, le relèvement du seuil d'affiliation de 350 à 1 000 fonctionnaires, l'inclusion d'un représentant élu des centres de gestion dans la composition des conférences territoriales de l'action publique (CTAP).

Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la fonction publique territoriale

Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).- 2018.- 30 p.

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), lors de son congrès qui s'est tenu du 6 au 8 juin 2018, a adopté à l'unanimité une contribution aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la fonction publique territoriale. Dans cette contribution, la fédération apporte notamment son point de vue sur les priorités définies

par le gouvernement « pour refonder le contrat social avec les agents ». Cette contribution traite successivement des évolutions institutionnelles concernant les centres de gestion puis des évolutions concernant la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale.

CNAS

Prestation sociale

Fonction publique territoriale

En 20 ans, le CNAS a vu le nombre de ses bénéficiaires croître de 350 %

La Gazette.fr, 11 juin 2018. - 2 p.

Le Comité national d'action sociale (CNAS) qui intervient dans la fonction publique territoriale a vu le nombre de ses bénéficiaires croître de 350 %, en vingt ans. La réforme territoriale portée par la loi NOTRE a constitué un vrai levier de développement. L'adoption, il y a trois ans, d'une cotisation unique de 205 euros par agent actif et de 133,25 euros par retraité, contre précédemment une cotisation assise sur la masse salariale, a engendré des résultats déficitaires. De ce fait, de nouveaux dispositifs ont été proposés. Toutes les prestations ont été maintenues, à l'exception de la prestation destinée aux couples fêtant la longévité de leurs noces, mais certaines ont été soumises à conditions afin de favoriser les bénéficiaires les moins aisés. Une participation des partenaires à hauteur de 1 % de leur chiffre d'affaires a également été actée et sera mise en place au plus tôt en 2019. Enfin, les cotisations seront augmentées progressivement à hauteur de 1% par an afin d'atteindre l'équilibre financier vers 2021.

Collectivités territoriales

Compétence

Coopération intercommunale

Le Sénat « corrige » la réforme territoriale... et inscrit dans la loi l'Agence pour la cohésion des territoires

Localtis, 14 juin 2018.- 5 p.

Le Sénat a adopté le 13 juin 2018 en première lecture la proposition de loi relative à l'équilibre territorial et à la vitalité de la démocratie locale. Ce texte vise à apporter des « correctifs » à la réforme territoriale, notamment à la loi NOTRE de 2015. Parmi ses principaux objectifs, la proposition de loi entend apporter des assouplissements aux conditions actuelles de la coopération intercommunale, consolider les compétences départementales en matière de solidarité territoriale, régionaliser les politiques de l'emploi, de l'enseignement supérieur et de la recherche, renforcer le statut des élus locaux et instituer l'Agence nationale pour la cohésion des territoires. Cet article détaille les principales dispositions de cette proposition de loi. Le chapitre un vise à « conforter la commune, cellule de base de la démocratie locale ». Au chapitre deux, le département est conforté dans sa mission de garant de la solidarité territoriale. Au chapitre trois, la proposition de loi vise à « poursuivre la décentralisation en faveur de la région. Le chapitre quatre est consacré à l'amélioration des conditions d'exercice des mandats locaux. La définition du délit de prise illégale d'intérêts pour les élus locaux est précisée. Le

chapitre cinq vise à « procéder aux ajustements nécessaires au bon fonctionnement des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale ».

Collectivités territoriales

Statistique

Coopération intercommunale

Fusions 2017 : bilan des SDCI et nouvelles typologies des communautés

ADCF, 2018.- 54 p.

Cette étude démontre que la réduction du nombre d'intercommunalités, de 2 062 à 1 266 au 1^{er} janvier 2017, ne s'est pas accompagnée d'un mouvement d'uniformisation. La diversité des groupements de communes à fiscalité propre demeure très grande et de nouveaux profils de communautés sont apparus, comme les communautés « XXL » dont le nombre de communes dépasse 50.

Collectivités territoriales

Statistique

Finances locales

Les collectivités locales en chiffres 2018

Ministère de l'intérieur ; Ministère de la cohésion des territoires.- Paris : DGCL.- 2018.- 124 p.

Cet ouvrage rassemble pour l'année 2018 les informations statistiques essentielles sur les collectivités : données sur les structures, les populations, les finances, la fiscalité locale, les élus locaux et les personnels territoriaux. Les chiffres y figurant sont ceux disponibles à la mi-février 2018. Parmi les éléments clefs, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) note que la moitié des communes (18 717 sur 35 357) compte moins de 500 habitants et qu'il existe, aujourd'hui en France, 1 263 groupements à fiscalité propre au 1^{er} janvier 2018. Le rapport met également en avant la diminution des dépenses de fonctionnement des communes, de 68,7 milliards d'euros en 2015 à 67,7 milliards d'euros en 2016. Cette diminution des dépenses de fonctionnement devrait se poursuivre avec la mise en place des contrats financiers, entre l'État et 322 collectivités locales, qui prévoient une limitation de la hausse de leurs dépenses de fonctionnement à 1,2 % par an durant le quinquennat. Pour l'ensemble des collectivités, les dépenses de fonctionnement s'établissent à environ 169 milliards d'euros en 2016. Ces dépenses sont quasiment stables sur un an. Les investissements diminuent sur la même période, 45 milliards d'euros en 2016 contre 47 milliards d'euros en 2015. Enfin, le rapport révèle que les effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) ont globalement baissé en 2016, -1,1 % entre 2015 et 2016 dans les communes et + 4,1 % dans les intercommunalités.

Déontologie Commission Fonction publique

Le rôle de la commission de déontologie

La Gazette des communes, n° 22, du 4 au 10 juin 2018, pp. 78-79

Placée auprès du Premier ministre, la commission de déontologie est compétente, pour l'ensemble de la fonction publique, pour apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. Elle rend des avis sur les projets de textes relatifs aux conflits d'intérêts et au respect des obligations déontologiques dans la fonction publique. Cet article fait le point sur le fonctionnement de la commission, les saisines et les sanctions encourues en cas de non-respect de ses avis.

Dotation globale de fonctionnement Finances locales Concours financier de l'État

Notification des attributions de DGF : la réforme est entrée en vigueur

Localtis, 4 juin 2018.- 2 p.

La procédure de notification et d'attribution de la dotation globale de fonctionnement a été modifiée. À compter de cette année un arrêté ministériel précisera annuellement la notification des dotations de l'ensemble des collectivités. Jusqu'à présent, les préfetures éditent les fiches individuelles des collectivités locales et les assortissent d'un arrêté du préfet notifiant formellement la décision d'attribution. La nouvelle procédure ne modifie pas le calendrier de versement des dotations et les préfetures demeurent l'interlocuteur de référence des collectivités sur les dotations. S'agissant des possibilités de recours contentieux offertes aux collectivités locales, elles peuvent toujours être exercées devant le tribunal administratif dans le délai de deux mois, en sachant que c'est à présent la publication de l'arrêté ministériel qui déclenche le compte à rebours. Le décret n° 2018-397 du 28 mai 2018, le décret n° 2018-428 du 1^{er} juin 2018, l'arrêté du 31 mai 2018 portant notification des attributions individuelles de dotation globale de fonctionnement aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale au titre de l'exercice 2018 en application de l'article L. 1613-5-1 du code général des collectivités territoriales et une note d'information du 18 mai 2018 relative à la notification des attributions individuelles de dotation globale de fonctionnement et à la communication des données de calcul précisent l'ensemble de ces nouvelles modalités.

Droits et obligations Obéissance hiérarchique Devoir de désobéissance

Les évolutions de la désobéissance légale du fonctionnaire : de la jurisprudence Langneur au lanceur d'alerte

Actualité juridique-fonctions publiques, n° 3, mai 2018.- pp. 134-140

La possibilité ouverte au fonctionnaire de désobéir à l'ordre du supérieur hiérarchique voit ses frontières évoluer

progressivement, de la décision « Langneur » de 1944 à la loi « Sapin 2 » de 2016 qui confère au lanceur d'alerte un régime juridique unifié. Cet article fait le point sur l'évolution de la désobéissance légale du fonctionnaire notamment au regard du principe de dignité de l'agent. Ainsi, l'auteur de l'article démontre que même si la jurisprudence récente continue de démontrer l'attachement du juge à l'obéissance du fonctionnaire, l'évolution du droit de la fonction publique conduit à s'interroger sur une « *extension des possibilités de désobéir légalement* » à l'ordre de l'autorité supérieure, voire à une mutation de celles-ci.

Emploi Fonction publique territoriale Statistique Agent contractuel

Panorama de l'emploi territorial

Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG). -7^e édition.- 2018.- 28 p.

Trois constats principaux ressortent de cette septième édition du panorama, de l'emploi territorial. La première conclusion de ce rapport est que pour la première fois, les effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) ont diminué. Avec 1 889 310 agents au total en 2015, contre 1 894 655 agents en 2014, le nombre d'agents titulaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents, hors contrats aidés, a chuté de 1,3 %. Les communes concentrent encore plus d'un million d'agents et plus de la moitié de la part des agents de la FPT à elles seules. En revanche, seuls les effectifs des EPCI progressent avec 1,8 % d'agents supplémentaires, tout comme ceux des départements (+1,7 %) et des régions (+0,5 %). L'étude fait également état des départs massifs à la retraite dans la FPT depuis 2010 qui pourraient entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités s'ils ne sont pas anticipés. Le dernier point concerne le recrutement dans la FPT avec un écart qui semble se réduire entre titulaires et contractuels. En 2016, on compte six nominations de titulaires pour quatre nominations de contractuels. De la même façon, le recours à des emplois temporaires est privilégié par les collectivités.

Effectifs, contractuels : les collectivités devancent l'appel

La Gazette des communes, n°22, du 4 au 10 juin 2018.- pp. 28-30

Cet article présente les principaux résultats du panorama de l'emploi territorial des centres de gestion, élaboré par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG). Pour la première année, les effectifs de la fonction publique territoriale enregistrent une baisse générale (- 0,3 %). Cette diminution est davantage prononcée dans les établissements communaux et les communes alors que les effectifs dans les EPCI et les départements augmentent. L'année 2016 est marquée par une forte hausse du nombre de départ à la retraite (+ 10 %) avec une concentration dans neuf métiers et cadres d'emplois ainsi qu'une hausse du nombre d'offres d'emploi

diffusées (+ 9 %), qui concerne majoritairement les postes de catégorie A et B. Le panorama met, par ailleurs, en avant un recours accru aux contractuels (+ 5,7 %).

Emploi Statistique Fonction publique

Au premier trimestre 2018, l'emploi salarié ralentit dans le privé et se stabilise dans la fonction publique

Informations rapides, n° 151, 12 juin 2018.- 2 p.

Au premier trimestre 2018, les créations nettes d'emploi salarié atteignent 48 800 emplois, soit plus 0,2 %. Quasi stable dans la fonction publique (+ 1 100), l'emploi salarié augmente de 47 700 dans le privé. Sur un an, il s'accroît de 288 200 (soit + 1,2 %) ; plus 301 200 dans le privé et baisse de 13 000 dans la fonction publique. Plus précisément, l'emploi salarié dans les services principalement non marchands augmente à nouveau légèrement au premier trimestre 2018 : plus 3 900 emplois. Ce léger rebond provient dans une large mesure de la fonction publique qui se stabilise quasiment (+ 1 100) après deux trimestres de baisse modérée (- 7 500 au quatrième trimestre 2017). Sur un an, l'emploi dans les services principalement non marchands est pratiquement stable (+ 1 200, dont + 14 900 dans le privé et - 13 700 dans le public).

Épuisement professionnel Prévention

L'usure professionnelle : comment agir pour l'éviter

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).- 2018

Ce kit détaille les quatre étapes à suivre pour prévenir l'usure professionnelle et propose les outils nécessaires à leur mise en œuvre. Les acteurs concernés doivent dans un premier temps lancer et structurer la démarche puis repérer les symptômes de l'usure et définir des priorités. Dans un troisième temps, ils réalisent une analyse des origines de l'usure professionnelle dans l'objectif d'élaborer un plan d'action et de le mettre en œuvre. Le document contient différents exemples de démarches réussies.

Filière technique Statistique Collectivités territoriales

L'emploi technique dans les collectivités territoriales à fin 2014 : filières, services et métiers

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).- 2017.- 36 p.

La filière technique de la fonction publique territoriale est la plus importante en nombre d'agents, puisqu'elle rassemble, à elle seule, près de la moitié des effectifs territoriaux. Elle a connu une importante progression de ses effectifs liée notamment au transfert de personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) de l'État vers les collectivités territoriales,

dans le cadre de l'acte II de la décentralisation. Les agents transférés sont quasi-exclusivement des agents de la filière technique appartenant aux cadres d'emplois de catégorie C de cette filière. Dans un contexte institutionnel et législatif en très forte mutation depuis 2010, l'objectif de cette étude est de dresser, sur la base des données statistiques disponibles, un état des lieux de la structure de l'emploi et des métiers dans la filière technique et les services techniques. Cette étude apporte des éléments factuels dans un contexte qui ne cesse d'évoluer et permet d'envisager ce que deviendra, dans les années à venir, l'emploi technique dans les collectivités territoriales. Les principaux constats tirés de cette étude résident dans le fait que les agents de cette filière sont relativement âgés et que les départs à la retraite seront massifs dans les années à venir. Par ailleurs, 90 % des agents de la filière technique sont de catégorie C, les femmes sont très peu représentées par rapport au reste de la fonction publique territoriale, plus des deux tiers des agents de la filière technique travaillent dans une commune ou dans un organisme communal, dans les effectifs employés par les régions, la filière technique représente plus des trois-quarts des agents. Enfin, les résultats de cette étude permettent de poser notamment trois questions principales sur le devenir, dans les années à venir, de l'emploi technique au sein des collectivités territoriales : quel renouvellement des effectifs de la filière lié au départ massif en retraite ? Quelle évolution des métiers dans les prochaines années dans les services techniques en lien avec les évolutions du numérique et les préoccupations environnementales ? Quelle prise en compte de la pénibilité avec des conséquences en termes de gestion de fin de carrières, de transfert et de renouvellement des compétences ?

Fonction publique territoriale Gestion des ressources humaines Agent contractuel

Avenir de la fonction publique territoriale : les 14 propositions du Sénat

La Gazette.fr, 14 juin 2018, 3 p.

Le rapport de la mission de réflexion sur l'avenir de la fonction publique territoriale a été adopté par la commission des lois de la Chambre haute, le 13 juin 2018. Les quatorze propositions du Sénat s'articulent autour de trois axes : « donner plus de visibilité aux employeurs territoriaux dans le cadre d'un dialogue social renoué », leur « allouer de nouveaux moyens d'action » et « garantir les droits des agents territoriaux et diversifier leurs modes de recrutement ». Parmi les moyens d'action qui pourraient être confiés aux employeurs territoriaux, la mission propose d'élargir les possibilités de recourir à des agents contractuels en créant notamment de nouveaux contrats de mission ainsi que d'harmoniser la durée du travail.

Fonction publique territoriale Gestion des ressources humaines Durée du travail

Les pistes du gouvernement pour la fonction publique territoriale

La Gazette.fr, 15 juin 2018. - 2 p.

Cet article synthétise les principales informations de l'audition d'Olivier Dussopt, le 22 mai 2018, par la délégation aux collectivités territoriales du Sénat. Concernant le temps de travail, ce dernier s'interroge sur l'application de l'article 7 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, qui permet de maintenir des protocoles d'accord relatifs au temps de travail plus avantageux pour les agents dès lors qu'ils ont été signés avant le 31 décembre 2001 et n'exclut pas un encadrement des congés spéciaux. Il a rappelé, par ailleurs, la volonté du gouvernement d'élargir les conditions dérogatoires de recrutement en contrat, notamment, et s'interroge sur l'ouverture de la catégorie B à la possibilité de signer des contrats de deux fois trois ans au moins. Il précise que le gouvernement envisage également la possibilité de signer des contrats de mission sur une durée limitée. Dans le cadre de restructurations, fusions ou modernisations des administrations, Olivier Dussopt propose de maintenir le droit au reclassement et à l'indemnité individuelle et évoque la mise en place d'un dispositif collectif d'accompagnement vers le privé, sur la base du volontariat, qui serait discuté par les employeurs publics et les organisations syndicales. Enfin, il souhaite renforcer l'accompagnement des collectivités et des agents sur la formation et le recrutement et préconise de « rapprocher » les centres de gestion et le CNFPT afin « de donner un meilleur service aux collectivités et une meilleure information aux agents ».

Fonction publique territoriale PPCR

Agent spécialisé des écoles maternelles

RH : comment les juristes évaluent les nouvelles réglementations

Gazette.fr, 4 juin 2018. - 2 p.

Lors du forum annuel de la fonction juridique territoriale, les juristes intervenant dans les collectivités territoriales ont dressé un état des lieux des dernières réformes mises en place. Ces derniers observent que durant les douze derniers mois la majorité des arrêtés et des décrets publiés ont été initiés par le précédent gouvernement, notamment dans le cadre de l'accord « Parcours professionnels carrières et rémunérations » (PPCR). Selon les juristes territoriaux, les décrets n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, 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 n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux, constituent les textes les plus importants publiés durant

cette période. Ces décrets permettent la reconnaissance des missions d'encadrement que certains ATSEM exercent déjà ou donnent la possibilité d'évoluer vers ce type de fonctions soit via la promotion interne soit via un examen professionnel. Les textes d'application de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 et qui vise, notamment, un « accès à la fonction publique diversifié », sont également très attendus par les juristes.

Fonction publique territoriale Statut Agent contractuel Poste de direction

Philippe Laurent : « L'amendement sur les contractuels dans les emplois de direction suscite étonnement, perplexité et inquiétude »

Communiqué de presse du CSFPT, juin 2018, 2 p.

Philippe Laurent, maire de Sceaux et président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), exprime « son étonnement, sa perplexité et son inquiétude » face à la décision du Gouvernement d'abaisser le seuil à 3 500 habitants permettant aux employeurs publics territoriaux de recruter des contractuels pour pourvoir aux emplois de direction. À quelques semaines de la Conférence nationale des territoires, il regrette que cet amendement au projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qu'il juge « porteur d'une destruction progressive de la fonction publique territoriale », n'ait pas été soumis au dialogue social. Philippe Laurent précise, par ailleurs, que cette mesure « n'a jamais été demandée ni par le collège des employeurs du CSFPT, par les associations d'élus territoriaux, ni par les organisations syndicales ».

Ouverture de postes d'encadrement aux contractuels : le SNDGCT estime qu'un « garde-fou vient de sauter »

Maireinfo, 26 juin 2018, 2 p.

Le Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT) a précisé dans un communiqué de presse, sa position concernant l'ouverture des postes de direction des collectivités territoriales aux contractuels. Le SNDGCT vise l'amendement gouvernemental adopté, il y a une dizaine de jours, sans concertation préalable, en fin de discussion sur le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et qui élargirait considérablement la possibilité, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de recruter leurs cadres de direction sans passer par la voie du concours. Le syndicat avertit des risques de recrutements « marqués politiquement » et de la « remise en cause » de l'équilibre maintenu par les directeurs généraux entre « loyauté », « neutralité » et « intérêt général » dans l'exercice de leurs fonctions. Les positions de l'Association des maires de France (AMF) et de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) sont également présentées dans cet article.

Fonction publique territoriale Statut

Statut de la fonction publique territoriale : la voix de la résistance

La Gazette.fr, 8 juin 2018. - 3 p.

Dans le cadre du congrès de la Fédération des centres de gestion (FNCDG) qui s'est déroulé du 6 au 8 juin 2018 un débat sur l'évolution du statut a été organisé en présence d'Anicet Le Pors, le « père du statut ». Selon ce dernier le statut doit évoluer mais les choix faits dans les lois de 1983 et 1984 sur la fonction publique restent « pertinents » car « c'est à ces principes et ce cadre juridique que l'on doit la stabilité de la fonction publique depuis 35 ans ». Dans le cadre des réformes voulues par le gouvernement sur la fonction publique, Anicet Le Pors, rappelle que la question principale réside dans les conséquences auxquelles pourraient conduire « les contournements » envisagés, comme le recours élargi aux agents contractuels.

Fonction publique Agent contractuel Recrutement

Fonction publique : vers un accès facilité des contractuels aux postes d'encadrement supérieur

Localtis, 12 juin 2018.- 2 p.

Le gouvernement veut faciliter le recrutement des agents contractuels pour les emplois permanents de l'encadrement supérieur et des dirigeants dans les trois versants de la fonction publique. Pour ce faire, le gouvernement a déposé plusieurs amendements au projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Les amendements viseraient à modifier les articles 63 à 65 du projet de loi. Les agents contractuels pourront être candidats aux postes les plus hauts de la fonction publique dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'État.

Fonction publique Agent contractuel Statistique

Comment améliorer et développer le recours au contrat dans l'emploi public ? 2^e cycle de concertation visant à refonder le contrat social avec les agents publics

Ministère de l'action et des comptes publics.- Paris : DGAFF, 2018.- 17 p.

Dans le cadre de la réunion de lancement de la concertation sur le recours accru aux contractuels dans la fonction publique, le ministère de l'action et des comptes publics a présenté aux représentants du personnel et aux employeurs un diaporama, dans lequel figurent de nombreux chiffres sur la proportion d'agents contractuels dans les secteurs publics français et étrangers.

Fonction publique Dialogue social Rémunération

Compte rendu du Conseil des ministres du 12 juin 2018 : la fonction publique.- 2018.- 2 p.

Le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics ont présenté une communication sur la fonction publique. Ils ont rappelé les quatre chantiers de transformation sur lesquels le gouvernement souhaite engager la concertation avec les neuf organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs : l'élargissement du recours au contrat, la refonte de la rémunération des agents publics, la simplification du dialogue social et le renforcement de l'accompagnement des agents en matière d'évolution de carrière. Concernant le calendrier de la concertation, afin de répondre à la demande des organisations syndicales, les discussions seront arrêtées fin octobre 2018, avant les élections professionnelles. Cette concertation aboutira à la présentation d'un projet de loi dédié que le gouvernement souhaite présenter au premier semestre 2019.

Fonction publique Formation professionnelle Temps partiel thérapeutique

L'actualité de la fonction publique : juin 2018

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 113, 21 juin 2018.- 7 p.

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

Au sommaire :

- Le projet de loi Avenir professionnel veut favoriser la mobilité des agents,
- Les ministères fixent leurs plafonds de prise en charge du compte personnel de formation (CPF),
- Une circulaire sur le temps partiel pour raison thérapeutique.

Fonction publique Recrutement Secteur privé

Fonction publique - secteur privé, bonnet blanc et blanc bonnet ?

Liaisons sociales magazine, n° 193, juin 2018.- pp. 18-28

Ce dossier fait le point sur les projets de réforme du gouvernement portant sur la gestion des fonctionnaires : le recrutement, la rémunération, l'emploi, la durée du travail, la mobilité, la formation professionnelle, l'évaluation, l'égalité professionnelle, les retraites et la représentation syndicale. Il aborde ensuite les sujets du management dans la fonction publique, qui applique de plus en plus les techniques et les outils du privé, et des conditions de travail des fonctionnaires, confrontés à des problèmes de souffrance au travail : surcharge d'activité, horaires atypiques....

Fonction publique Rémunération PPCR

Fonction publique : rendez-vous salarial : les mesures annoncées pour 2019

Localtis, 18 juin 2018.- 3 p.

Cet article présente les principales mesures annoncées lors du rendez-vous salarial du 18 juin 2018. Les mesures relatives au PPCR qui devaient s'appliquer au 1^{er} janvier 2018 s'appliqueront bien en 2019 et la compensation à l'euro près de la hausse de la CSG, fera l'objet d'une actualisation au 1^{er} janvier 2019 pour prendre en compte les évolutions de la rémunération en 2018. Le ministre de l'action et des comptes publics a également confirmé la reconduction de la Gipa «qui pourra être mise en paiement dès le second semestre de cette année». Les frais de missions seront revalorisés, les taux de nuitée seront augmentés par zone géographique et l'indemnité kilométrique sera revalorisée de 17 %. Concernant le compte épargne temps, une revalorisation de 10 euros du montant des jours monétisés est prévue, ainsi qu'une baisse du seuil de déclenchement de 20 à 15 jours. Enfin un groupe de travail sera constitué sur l'amélioration de l'accès au logement intermédiaire des agents publics.

Fonction publique Statut Cadre d'emplois

Corps et cadre d'emplois : la tentation de l'alignement

La Gazette des communes, n°22, du 4 au 10 juin 2018.- pp. 28-30

Indépendamment de la concertation Action publique 2022, les associations et syndicats des territoriaux s'interrogent sur une uniformisation des statuts des trois versants de la fonction publique. L'Association des administrateurs territoriaux français (AATF) envisage ainsi deux scénarios : le rapprochement en un seul cadre d'emplois des administrateurs publics et la création d'un détachement fonctionnel inter-collectivités, regroupant tous les agents de la catégorie A+. L'association prône, par ailleurs, une meilleure mobilité entre la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale. Dans la filière culturelle, par exemple, la fusion en un seul corps de tous les professeurs d'enseignement artistique (PEA) favoriserait l'harmonisation des statuts. De la même façon, un rapprochement des ingénieurs territoriaux et hospitaliers pourrait être envisagé.

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique Fonction publique territoriale Travailleur handicapé

Catalogue des interventions : mise à jour au 19 juin 2018

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). – 2018.- 105 p.

Ce catalogue rappelle les principes d'octroi des aides du Fonds, les employeurs éligibles et précise les modalités d'accès aux aides. Il détaille toutes les interventions possibles

visant à favoriser l'accès à l'emploi, à permettre l'insertion et le maintien dans l'emploi, à assurer la pérennité des compétences et à informer et sensibiliser les collaborateurs de la collectivité au handicap.

Formation Apprentissage Chômage Financement

Projet de loi Avenir professionnel : financement et gouvernance de la formation

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 105, 11 juin 2018.- 3 p.

Le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme en profondeur le système de financement et la gouvernance de la formation et de l'alternance. Cet article détaille les principales dispositions de ce projet de loi qui vise à poursuivre l'œuvre de simplification initiée par les précédentes réformes. Transfert de la collecte aux Urssaf, répartition des fonds de la formation et de l'alternance par une nouvelle instance nationale quadripartite, transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas) en opérateurs de compétences regroupés par filières, retrait aux régions de leur compétence de droit commun en matière d'apprentissage, organisation de la co-construction des certifications professionnelles constituent les principales mesures présentées dans cet article.

Projet de loi Avenir professionnel : volet relatif à l'assurance chômage

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 104, 8 juin 2018.- 9 p.

Le projet de loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » contient la réforme de l'assurance chômage voulue par le gouvernement. Le titre 2 du projet de loi reprend les cinq principaux thèmes que le gouvernement souhaite traiter : ouverture de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants, lutte contre l'emploi précaire, accompagnement et contrôle des demandeurs d'emploi, gouvernance. Cet article détaille l'ensemble de ces dispositions.

Gestion des ressources humaines Assistant de service social Travail social

Les assistantes sociales, une fonction support pour les RH

Liaisons sociales magazine, n° 193, juin 2018.- pp. 33-35

Les assistantes sociales (AS) interviennent en entreprise auprès de personnes confrontées à diverses difficultés liées à la vie personnelle (logement, santé, famille...) et professionnelle (relation dans le travail, souffrance au travail, handicap, aménagement de poste...). La résolution des problèmes personnels des salariés représente 20 % de leurs interventions. Tenue au secret professionnel, l'AS doit réussir, dans le cadre de ses missions, à instaurer une relation de confiance avec ses interlocuteurs. Elle tient, par ailleurs, un rôle important auprès des fonctions ressources humaines et peut servir de médiateur pour débloquer des situations.

Hygiène et sécurité

Risque professionnel

Bactérie

Les salariés exposés aux agents biologiques

DARES résultats, n° 022, mai 2018.- 6 p.

En 2010, selon l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer), 22,2 % des salariés sont exposés à des agents biologiques (bactéries, virus, parasites, champignons), soit plus de 4,7 millions de personnes. Si les expositions à des agents biologiques dans un contexte d'utilisation délibérée concernaient 0,7 % des salariés, celles dites potentielles concernaient 21,9 % de salariés. Une exposition est dite délibérée lorsque le processus de recherche ou de production nécessite l'utilisation d'agents biologiques, le plus souvent identifiés et contrôlés. Elle est qualifiée de potentielle lorsque le salarié est susceptible d'être exposé à un agent biologique au-delà du risque communautaire, c'est-à-dire supérieur au risque de la population générale. La famille professionnelle exposant la plus grande part de ses salariés, 75 % d'entre eux, à un risque biologique dans un contexte d'exposition potentielle était celle de la santé et de l'action sociale, notamment dans le cadre d'un travail au contact d'un réservoir humain. Cette proportion s'élevait à 59 % dans le domaine des services aux particuliers et aux collectivités, à 46 % dans les professions vertes.

Impôt sur le revenu

Retenue à la source

Bulletin de paye

Prélèvement à la source : publication du kit collecteur

Ministère de l'Action et des Comptes publics. – 2018

L'administration fiscale propose une boîte à outils pour accompagner les collecteurs dans la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) le 1^{er} janvier 2019. En trois parties, ce kit présente de façon synthétique les objectifs et les modalités de la réforme du PAS, répond aux principales questions juridiques et techniques des collecteurs et propose des supports de communication.

Le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu

Liaisons sociales quotidien, n° 17596.- pp. 1-5

Ce dossier fait le point, sous forme de questions-réponses, sur la mise en œuvre du prélèvement à la source et les questions qu'il soulève, les évolutions techniques et administratives et le changement organisationnel qu'il impacte.

Paris

Gestion du personnel

Carrière

Référé : le droit et les pratiques du statut des collaborateurs de la Ville de Paris : une cohérence à rétablir

Cour des comptes ; Chambres régionales et territoriales des comptes.- 2018.- 10 p.

En s'appuyant sur les travaux réalisés par la Chambre régionale des comptes Île-de-France, la Cour des comptes a relevé des lacunes et des faiblesses dans la gestion des collaborateurs de la ville de Paris. Cette dernière précise que le statut des agents de la ville de Paris est « *marqué, de très longue date, par l'aménagement d'un régime spécifique qui déroge, sur de nombreux points, aux dispositions générales applicables aux agents des collectivités territoriales* ». Ces règles dérogatoires « *soulèvent aujourd'hui de nombreuses difficultés* », en particulier concernant la gestion des emplois fonctionnels. La Cour des comptes critique l'usage « *abusif* » par la ville d'un dispositif dit de « *cristallisation* », qui vise à figer temporairement l'application du statut de la fonction publique territoriale. Le référé relève aussi des « *pratiques irrégulières* » concernant les statuts et le recrutement des agents non titulaires. Enfin, la Cour préconise de revoir la cohérence d'ensemble du dispositif afin de permettre l'application du droit commun au sein de la Ville, sauf dérogation explicite et formule cinq recommandations en ce sens.

Police municipale

Concours

Recrutement

Police municipale : les maires d'Ile-de-France réclament un concours annuel de recrutement

La Gazette.fr, 13 juin 2018, 2 p.

L'Association des maires d'Ile-de-France (AMIF) constate une augmentation des effectifs de police municipale de 20 % depuis 2012 et déplore « *un mode de recrutement inadapté à la réalité francilienne* ». L'AMIF prône, dans un courrier adressé au Ministre de l'Intérieur, une réduction des délais de recrutement et notamment du concours, actuellement organisé tous les deux ans, et de celui de la formation, de 121 jours à l'heure actuelle ainsi qu'une simplification dans les procédures d'équipement individuel.

Police municipale

Équipement

Caméra

Police municipale : les caméras-piétons bientôt pérennisées ?

Localtis, 6 juin 2018.- 2 p.

L'expérimentation des caméras-piétons dans la police municipale s'est achevée le 4 juin 2018. Cependant les sénateurs ont adopté, le 5 juin 2018 en commission des lois, une disposition qui permettrait de pérenniser le dispositif. Il s'agit d'un amendement à la proposition de loi relative à l'harmonisation de l'utilisation des caméras mobiles par les autorités

de sécurité publique. Les sénateurs ont ajouté un article qui dispose que « *les agents de police municipale peuvent être autorisés, par le représentant de l'État dans le département, à procéder en tous lieux, au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions lorsque se produit ou est susceptible de se produire un incident, eu égard aux circonstances de l'intervention ou au comportement des personnes concernées* ».

Régime indemnitaire Fonction publique territoriale Contrôle de constitutionnalité

Renvoi d'une QPC sur le régime indemnitaire de la FPT

Actualité juridique – droit administratif, n° 18, du 28 mai au 3 juin 2018.- p. 1014

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 18 mai 2018, req n° 418726. Le Conseil d'État a transmis au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la conformité au principe de libre administration des collectivités territoriales de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la Loi déontologie du 20 avril 2016.

Rémunération Performance Fonction publique

Rémunération à la performance : où se situe la France par rapport à ses voisins ?

Acteurs publics.com, 4 juin 2018.- 2 p.

Un panorama des politiques salariales et de l'utilisation de la rémunération à la performance, dans différents pays européens et internationaux a été présenté lors de la réunion de lancement du cycle de discussion consacré à la rémunération des agents publics. Sur une échelle de 0 (aucune utilisation) à 1 (utilisation élevée), l'indice français de la rémunération fondée sur la performance (RFP) était de 0,767 en 2016, soit à la 22^e place du classement, sur 28 pays, établi par l'OCDE. Le panorama rappelle également les différents facteurs clés affectant le salaire de base dans les pays de l'OCDE et présente en détail les modalités de la rémunération dans quatre pays : Italie, Royaume Uni, Danemark et Suisse. Selon l'OCDE, parmi les leviers que les administrations peuvent actionner pour motiver leurs agents publics, la rémunération à la performance n'est pas le seul facteur. L'accès à des opportunités de formation, de développement de compétences, de mobilité, le sentiment de faire un travail qui compte et de se sentir soutenu, la reconnaissance d'une « bonne performance » ou encore un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et une perception positive du leadership par un management direct ou au niveau des organisations constituent des leviers majeurs de motivations selon l'organisation.

Retraite Évolution Démographie

Évolutions et perspectives des retraites en France

Rapport annuel du COR : juin 2018.-182 p.

Ce rapport annuel s'inscrit dans le cadre du processus de suivi et de pilotage du système de retraite français mis en place par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a procédé à une actualisation des projections à court, moyen et long terme du système de retraite. Le présent rapport est organisé en deux parties. La première partie, le contexte, présente les évolutions démographiques et économiques, observées sur le passé et prévisibles à l'avenir, dont dépend le système de retraite et qui déterminent en partie les évolutions des indicateurs de suivi et de pilotage. La deuxième partie, les résultats, décrit les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs, à l'aune des indicateurs de suivi et de pilotage identifiés comme tels par le COR. Les auteurs du rapport constatent que le système de retraite est quasiment revenu à l'équilibre en 2017, grâce, notamment, à la diminution progressive du besoin de financement des régimes de base de salariés du privé. Ils soulignent également que le solde financier du système sera sensible à l'évolution d'autres facteurs, tels que le taux de chômage, ou encore, la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires. Pour illustrer ce dernier point, les auteurs analysent, à titre d'exemple, trois cas-types de fonctionnaires. Enfin, ils achèvent ce rapport en précisant les effets qu'auraient différents leviers d'action sur le système de retraite comme la hausse de l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite ou la hausse du taux de prélèvement global.

RGPD Protection des données Données personnelles

Données personnelles : mutualiser pour se mettre en conformité

Maires de France, n° 358, juin 2018.- pp. 40-41

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement général sur la protection des données (RGPD) le 25 mai 2018, les collectivités territoriales doivent désigner un délégué à la protection des données personnelles (DPD). Le règlement autorise les collectivités à recourir à un DPD mutualisé mais le délégué ne doit pas être le Directeur des systèmes d'information. Bénéficiant du label CNIL, son rôle est de réaliser un audit de sécurité des systèmes d'information. La réalisation de cet état des lieux permet d'établir la liste des actions à entreprendre pour se mettre en conformité. Le RGPD a introduit, par ailleurs, le principe de « *privacy by design* » qui intègre la protection des données personnelles dès la création de logiciel ou de développement informatique interne.

Simplification administrative Relation administration usagers

Le droit à l'erreur en matière administrative. Réflexions prospectives autour d'un projet de loi

Droit administratif, n° 4, avril 2018.- pp. 2-18

Le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance modifierait l'article L. 123-1 du code des relations entre le public et l'administration. Désormais toute personne de bonne foi qui établirait pour la première fois une déclaration fautive et ou incomplète pourrait régulariser sa situation, spontanément ou à la demande de l'administration, afin de ne pas être automatiquement sanctionnée ou privée d'une prestation. L'auteur de l'article démontre, dans un premier temps, que la reconnaissance d'un droit à l'erreur s'avère trompeuse. En effet, le champ d'application du droit à l'erreur est restreint et la reconnaissance de ce droit est supplétive et limitée par une série d'exceptions. Dans un second temps, l'auteur de cet article précise en quoi la mise en œuvre de ce droit à l'erreur s'annonce difficile.

Télétravail Conditions de travail Enquête

Impacts du télétravail 2018 : de plus en plus de qualité et de productivité avec de moins en moins de fatigue et de stress : Résultats de la 5^e enquête OBERGO sur les impacts du télétravail réel

Lasfargue, Yves ; Fauconnier, Sylvie.- Observatoire du télétravail et de l'ERGOSTRESSIE (OBERGO), 2018.- 46 p.

L'Observatoire du télétravail et de l'ERGOSTRESSIE (OBERGO) présente les résultats de la 5^e enquête sur le télétravail. Réalisée d'octobre 2014 à mars 2015 auprès de plus de 500 000 salariés ayant expérimenté le télétravail à domicile, cette enquête fait apparaître une amélioration de la qualité de vie et de la productivité du travail. Les résultats de l'enquête et les nombreux témoignages livrés par les répondants soulignent l'importance d'avoir un télétravail bien encadré, aux règles claires et acceptées par tous. L'enquête confirme que ses effets sur le temps et la charge de travail peuvent être d'autant plus négatifs que le nombre de jours de télétravail est élevé. Selon l'enquête, la proportion de télétravailleurs en France est estimée à 2 %.

Le télétravail chamboule la culture managériale

La Gazette des communes, n° 25, du 25 juin au 1^{er} juillet 2018, pp. 26-28

Cet article traite des conséquences du télétravail sur l'organisation et la culture managériale des collectivités territoriales. L'augmentation du nombre de télétravailleurs depuis la publication du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature conduit à repenser le rapport à l'emploi et le management des collectivités territoriales.

Travailleur handicapé Obligation d'emploi

Projet de loi Avenir professionnel : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au programme

La Gazette.fr, 11 juin 2018. - 3 p.

L'article 40 du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel simplifie l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Globalement, les règles resteront les mêmes : un taux minimal de 6 % et un seuil de 20 salariés/agents équivalents temps plein (ETP). Concernant les évolutions, la clause de revoyure du taux, prévue tous les cinq ans, devrait être abandonnée par amendement au profit d'un grand débat parlementaire pour apprécier l'impact de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. La déclaration obligatoire d'emploi d'un travailleur handicapé sera intégrée à partir du 1^{er} janvier 2020 dans la déclaration sociale nominative (DSN) généralisée dans le privé depuis le 1^{er} janvier 2017 et qui sera applicable à la fonction publique en 2022. La DSN générera ensuite le montant de la contribution financière. Pour favoriser l'emploi direct, le recours à la sous-traitance n'entrera plus dans le décompte du taux d'emploi mais viendra en déduction du montant de la contribution due par les employeurs qui n'atteignent pas le taux de 6 %. L'article 42 précise les actions réalisées par les structures qui pourront être déductibles. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 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 €

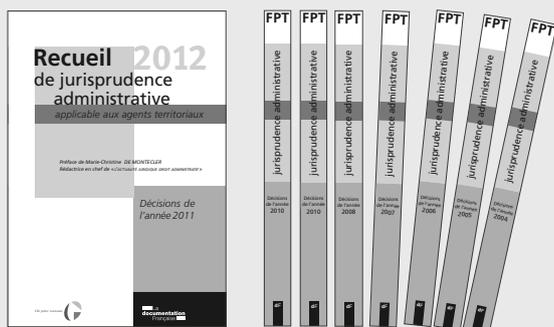


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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