



Les informations

administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

DOSSIER

Procédure disciplinaire (2^e partie)

Le déroulement de la procédure

STATUT AU QUOTIDIEN

**Le décret du 4 octobre 2018
portant diverses modifications statutaires**

**Transfert primes/points
l'assiette de calcul de l'abattement**

**Don de jours de repos
l'extension aux proches aidants**

● n° 11 - novembre 2018



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 €

Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection de la juris-prudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État 2017

NOUVEAU

Ce premier hors-série annuel de la revue « *Les informations administratives et juridiques* » présente une sélection de cinquante-trois décisions ou avis rendus en 2017 par le Conseil d'État ou le Tribunal des conflits, applicables aux personnels territoriaux.

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

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

Réf. : 978211145096 - 212 pages - 29 €



Collection « *Découverte de la vie publique* »

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

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

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats

des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

documentation
Française

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 PROCÉDURE DISCIPLINAIRE (2^e partie)
Le déroulement de la procédure

STATUT AU QUOTIDIEN

- 24 Le décret du 4 octobre 2018
portant diverses modifications statutaires
- 29 Transfert primes/points :
l'assiette de calcul de l'abattement
- 30 Don de jours de repos :
l'extension aux proches aidants

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 33 Textes
- 38 Documents parlementaires
- 41 Jurisprudence
- 45 Chronique de jurisprudence
- 46 Presse et livres

Procédure disciplinaire (2^e partie)

Le déroulement de la procédure

Dans le prolongement d'un premier dossier publié en septembre 2018 qui était consacré aux conditions de déclenchement des poursuites, ce dossier présente les différentes étapes du déroulement de la procédure disciplinaire des fonctionnaires territoriaux caractérisée par un formalisme rigoureux et le respect du principe du contradictoire.

L' autorité territoriale qui envisage de sanctionner une faute commise par un fonctionnaire doit mettre en œuvre la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux prévue par les dispositions statutaires et le décret n°89-677 du 18 septembre 1989. Dans l'hypothèse d'une faute grave, le fonctionnaire peut, dans les conditions prévues par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, faire l'objet préalablement d'une mesure de suspension.

L'ensemble de ces règles s'impose à l'autorité disciplinaire en vue de garantir le respect du principe du contradictoire, fil conducteur de la procédure disciplinaire. Ce principe oblige notamment au respect des droits de la défense prévus à l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 en ces termes : « *Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier* ».

Pour les sanctions les plus graves, le conseil de discipline, composé à parts égales de représentants du personnel et des collectivités et établissements publics territoriaux, et présidé par un magistrat administratif, doit émettre un avis.

L'article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit notamment les règles relatives à la composition de cette instance dont le Conseil d'État a jugé, dans le sillage de sa décision d'assemblée Danthony du 23 décembre 2011⁽¹⁾, qu'elles constituaient aujourd'hui une garantie pour le fonctionnaire concerné.

Une fois la sanction prononcée par l'autorité disciplinaire, le fonctionnaire dispose de plusieurs voies de recours d'ordre administratif ou contentieux.

Après avoir rappelé les conditions de mise en œuvre d'une mesure éventuelle de suspension et les droits de la défense, dont le respect s'impose dès le déclenchement de toute procédure disciplinaire, seront présentées les dispositions

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

relatives à l'organisation, à la composition et au fonctionnement du conseil de discipline lorsque celui-ci doit être saisi. Seront également évoquées les conditions dans les-

quelles le fonctionnaire peut exercer contre la sanction dont il fait l'objet un recours non juridictionnel, auprès de son autorité disciplinaire ou du conseil de discipline de recours.

1. L'éventuelle mesure préalable de suspension

Aux termes de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

La suspension est une mesure administrative conservatoire prise dans l'intérêt du service. Elle a pour objet d'écarter provisoirement de ses fonctions un agent auquel est reprochée une faute grave, en attendant qu'il soit statué pénalement ou disciplinairement sur son cas. C'est pourquoi le juge considère qu'une mesure de suspension prise sans attendre l'issue de l'information judiciaire visant l'intéressé ne méconnaît pas la présomption d'innocence (2).

Si la suspension n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire, elle s'inscrit toutefois dans le cadre de la procédure disciplinaire dès lors que l'autorité territoriale doit saisir le conseil de discipline dès le prononcé de la mesure. Pour autant, la saisine du conseil de discipline n'oblige pas l'autorité territoriale ayant suspendu un agent à engager une procédure disciplinaire (3).

La suspension n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé un cadre juridique plus protecteur pour les agents suspendus qui font l'objet de poursuites pénales. Elle a, par ailleurs, consacré la prescription de l'action disciplinaire.

Un dossier des *Informations administratives et juridiques* de novembre 2010 étant déjà consacré à la suspension, seront rappelés dans le présent dossier les conditions de mise en œuvre de cette mesure, ses effets sur la situation du fonctionnaire ainsi que les impacts de la réforme de 2016.

Les conditions de mise en œuvre de la mesure de suspension

L'exigence d'une faute grave

Pour qu'un fonctionnaire puisse faire l'objet d'une mesure de suspension, il faut que la faute présumée présente un caractère de gravité et de vraisemblance suffisant à la date de la suspension (4). Il peut s'agir d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction pénalement réprimée, commis dans l'exercice des fonctions ou en dehors du service.

La jurisprudence administrative a eu l'occasion de préciser la notion de faute grave. Ainsi, le juge administratif a notamment relevé l'existence d'une faute grave dans le manquement d'un fonctionnaire aux devoirs de réserve, de discrétion professionnelle et d'obéissance hiérarchique (5). En l'espèce, le directeur d'un établissement artistique de 2^e catégorie avait pris publiquement position, lancé une pétition et divulgué des documents confidentiels lors d'un concert tenu en présence de la presse régionale, à l'encontre du nouveau conservatoire national de région dont faisait désormais partie l'établissement qu'il dirigeait.

En outre, pour vérifier l'existence d'une faute grave, le juge administratif prend en considération les responsabilités ou fonctions exercées par l'agent public. Ainsi, le Conseil d'État considère que l'achat et l'usage de drogues par un policier, même en dehors du service, constituent des fautes graves, notamment eu égard à la fonction de l'agent mis en cause (6).

Des faits présentant un caractère de gravité et de vraisemblance suffisant ont par exemple été établis pour un professeur ayant reconnu avoir mené une campagne anti-avortement dans l'enceinte de l'établissement, par la distribution de tracts et la projection de vidéos inappropriées et de nature à heurter la sensibilité des élèves (7).

A également été considéré comme suffisamment grave par le juge administratif, le fait pour un agent technique

(2) Cour administrative d'appel de Nantes, 17 septembre 2018, req. n°17NT00966.

(3) Conseil d'État, 1^{er} mars 2006, req. n°275408.

(4) Conseil d'État, 11 juin 1997, req. n°142167.

(5) Cour administrative d'appel de Marseille, 15 janvier 2008, req. n°05MA02639.

(6) Conseil d'État, 21 juillet 1995, req. n°151765.

(7) Cour administrative d'appel de Marseille, 5 mai 2015, req. n°14MA02047.

affecté au service des espaces verts, d'avoir emporté à son domicile, au-delà des mesures de tolérance en vigueur, des plants, arbustes et arbres appartenant à la commune (8).

Dès lors que les deux critères de gravité et de vraisemblance sont réunis, l'autorité territoriale, titulaire du pouvoir disciplinaire, apprécie au regard de l'intérêt du service s'il convient d'écarter ou non le fonctionnaire du service.

La mesure de suspension ne signifie pas nécessairement qu'une sanction sera prononcée à l'encontre de l'agent. Toutefois, si l'agent a déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire, l'autorité disciplinaire ne peut pas, par la suite, le suspendre pour les mêmes faits (9).

Un cas particulier est à relever lorsque l'agent est incarcéré ou mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'un contrôle judiciaire. En effet, dans l'une ou l'autre de ces situations l'administration dispose de deux possibilités (10) :

- soit prendre une mesure de suspension,
- soit interrompre le versement de la rémunération, sur la base de l'absence de service fait, sans suspendre l'agent.

Si l'autorité disciplinaire a décidé de prononcer une mesure de suspension, elle peut néanmoins y mettre fin et ainsi priver l'agent de sa rémunération.

Le titulaire du pouvoir de suspension

Pour rappel, l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 confie le pouvoir de suspendre un fonctionnaire à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Dans la fonction publique territoriale il s'agit donc, en principe, de l'autorité de nomination.

S'agissant d'un fonctionnaire détaché, le pouvoir de suspendre incombe à l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement d'accueil.

En revanche, en vertu de l'article 7 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 (11), la suspension d'un fonctionnaire mis à disposition est prononcée par l'autorité de l'administration d'origine. Cette dernière peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil.

Les formalités préalables

N'ayant aucun caractère disciplinaire, et ne constituant pas une décision prise en considération de la personne, cette mesure n'a pas besoin d'être précédée de la communication à l'intéressé de son dossier, ni d'être prise à la suite d'une procédure comportant les garanties de la procédure disciplinaire (12).

(8) Cour administrative d'appel de Nantes, 16 mars 2001, req. n°97NT02534.

(9) Conseil d'État, 30 janvier 1995, req. n°145691, 151207, 154906, 154907.

plinaire (12). L'autorité territoriale est néanmoins tenue de saisir, sans délai, le conseil de discipline.

Par ailleurs, le juge administratif a précisé qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose qu'une mesure de suspension soit décidée dans un délai déterminé à compter de la date des faits (13).

Néanmoins, pour rappel, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit un délai de prescription de l'action disciplinaire. À ce titre, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans suivant la prise de connaissance effective par l'administration de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles d'une sanction (14).

Lorsque des poursuites pénales sont exercées à l'encontre du fonctionnaire, le délai de prescription de l'action disciplinaire est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation (15).

La durée de la suspension

L'arrêté prononçant la suspension d'un fonctionnaire ne prend effet qu'à compter de sa notification à l'agent concerné (16).

Le principe

L'absence des formalités applicables à la procédure disciplinaire n'exclut pas l'existence de certaines garanties. L'article 30 du statut général prévoit que la situation de l'agent doit être réglée dans un délai de quatre mois. À l'issue de ce délai, si le fonctionnaire ne fait pas l'objet de poursuites pénales et que l'autorité disciplinaire n'a pris aucune décision à son égard, le fonctionnaire doit être rétabli dans ses fonctions, quand bien même la procédure disciplinaire resterait en cours.

Avant le terme des quatre mois, la suspension peut prendre fin dans plusieurs hypothèses. Il en est ainsi lorsqu'une sanction est prononcée à l'encontre de l'agent, ou si les

(10) Conseil d'État, 25 octobre 2002, req. n°247175 et Conseil d'État, 16 février 2005, req. n°226451.

(11) Décret relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.

(12) Conseil d'État, 11 juin 1997, req. n°142167.

(13) Cour administrative d'appel de Nancy, 30 janvier 2014, req. n°13NC00009.

(14) Se référer au dossier des IAJ du numéro de juin 2016 sur la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(15) Article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

(16) Conseil d'État, 7 juillet 1995, req. n°106328.

éléments recueillis lors de l'enquête administrative conduisent l'administration à abandonner l'action disciplinaire qu'elle avait engagée. Il peut également être mis fin à la suspension si l'administration considère que, bien que l'agent fasse l'objet de poursuites disciplinaires, l'intérêt du service ne s'oppose pas à ce qu'il reprenne ses fonctions.

Le Conseil d'État a précisé que compte tenu du caractère provisoire de la mesure de suspension, celle-ci n'entraîne pas de vacance sur le poste de l'agent concerné (17).

Le cas du fonctionnaire faisant l'objet de poursuites pénales

L'article 30 du statut général, modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, prévoit désormais un cadre juridique davantage protecteur pour les fonctionnaires suspendus faisant l'objet de poursuites pénales (18).

En effet, si le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures judiciaires prises à son égard ainsi que l'intérêt du service ne s'y opposent pas, il doit être rétabli dans ses fonctions à l'expiration du délai de quatre mois.

Toutefois, si le rétablissement dans les fonctions s'avère impossible, l'autorité administrative peut, sur décision motivée, provisoirement :

- soit affecter l'agent, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est le cas échéant soumis,
- soit, à défaut, le détacher d'office dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations.

L'affectation ou le détachement provisoire prennent fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible leur prolongation. C'est le cas par exemple lorsque l'agent est placé en détention provisoire.

L'autorité administrative a en outre l'obligation d'informer de ces mesures le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire, le procureur de la République ainsi que la commission administrative paritaire compétente.

Enfin, l'article 30 prévoit qu'en cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement du fonctionnaire dans ses fonctions. Dans ce cas, l'administration établit un procès-verbal visant le dernier alinéa de l'article 30 de la loi et indiquant la date de rétablissement de l'intéressé dans ses fonctions (19).

(17) Conseil d'État, 8 avril 1994, req. n°145780 et 146921.

(18) Pour plus de détails, se référer au numéro des IAJ de juin 2016.

Lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public, et après accord de l'intéressé, le procès-verbal est porté dans un délai d'un mois à la connaissance des agents des administrations, services ou établissements intéressés et des usagers par tout moyen approprié, notamment par voie d'affichage ou de façon dématérialisée (20).

Les effets de la suspension sur la situation du fonctionnaire

Les effets pécuniaires

Comme il s'agit d'une mesure provisoire, le fonctionnaire suspendu demeure en position d'activité, reste soumis aux obligations statutaires et conserve les droits attachés à cette position. L'article 30

Le fonctionnaire suspendu demeure en position d'activité précité précise que le fonctionnaire suspendu conserve sa rémunération principale, c'est-à-dire son traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

Le juge administratif a précisé que le fonctionnaire suspendu ne conserve que les éléments de rémunération que cet article énumère et au nombre desquels ne figure aucune prime (21).

Par ailleurs, si au terme de la période de suspension, aucune sanction n'a été prononcée à l'encontre du fonctionnaire, celui-ci a droit au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension. Toutefois, il ne peut prétendre au montant des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions et aux résultats professionnels des agents (22).

S'agissant du fonctionnaire poursuivi pénalement, mais qui n'est pas rétabli dans ses fonctions, ni affecté ou détaché provisoirement dans un autre emploi, la loi précise qu'il peut subir une retenue. Cette retenue ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération globale. Il continue toutefois à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

(19) Article 1^{er} du décret n°2016-1155 du 24 août 2016 relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires.

(20) Article 2 du décret n°2016-1155 du 24 août 2016 précité.

(21) Conseil d'État, 18 juillet 2018, n°418844 ; Cour administrative d'appel de Marseille, 16 novembre 2004, req. n°00MA01794.

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

Les effets sur le logement de fonction

Il convient de rappeler que le logement de fonction est attribué pour certains emplois, à titre gratuit ou moyennant une contribution, selon les contraintes liées à l'exercice de ces derniers (23). Par conséquent, cet avantage peut être retiré au fonctionnaire, dès lors qu'il ne remplit plus les conditions légales pour en bénéficier.

Il faut distinguer l'attribution qui, en raison de la présence constante de l'agent, justifie que ce logement soit attribué à titre gratuit, de celle qui rend seulement utile, au regard des exigences du service, la fourniture d'un logement assortie du paiement d'une redevance.

Saisi d'une demande en référé, le Conseil d'État a jugé qu'en raison de son caractère temporaire, une mesure de suspension ne suffit pas à faire perdre au fonctionnaire suspendu, son droit à jouissance du logement associé à sa fonction (24).

Par ailleurs, la cour administrative d'appel de Lyon avait considéré que l'autorité administrative pouvait, pendant la période de suspension d'un agent, exiger que l'occupation du logement de fonction soit conditionnée au versement d'un loyer, l'avantage constitué par la gratuité du logement ne faisant pas partie des éléments de rémunération auxquels l'agent suspendu a droit (25). Or, plus récemment, la cour administrative d'appel de Paris a considéré à l'inverse qu'aucune redevance d'occupation ne pouvait être mise à la charge d'un agent suspendu de ses fonctions (26).

Les effets sur la carrière de l'agent

La situation du fonctionnaire suspendu vis-à-vis de sa carrière a été précisée par la jurisprudence (27). Les juges du fond ont rappelé qu'il poursuit sa carrière normalement. Ainsi, la durée de suspension est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de services et la constitution du droit à pension de retraite.

Toutefois, dans le cas où une suspension a été prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire inscrit sur un tableau d'avancement, il appartient à l'administration d'apprécier si les nécessités du service conduisent à différer la promotion de grade du fonctionnaire dont il s'agit (28).

(23) Article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la FPT et portant modification de certains articles du code des communes.

(24) Conseil d'État, 8 mars 2006, req. n°279787 et 281949.

(25) Cour administrative d'appel de Lyon, 24 avril 2001, req. n° 98LY01255.

(26) Cour administrative d'appel de Paris, 6 mars 2008, req. n° 05PA02138.

(27) Cour administrative d'appel de Versailles, 22 janvier 2015, req. n°15VE00826.

(28) Question parlementaire publiée au *JO AN* le 12 mai 1970 n°9491.

Par ailleurs, le juge administratif s'est prononcé à l'occasion de différents litiges sur le droit du fonctionnaire suspendu à bénéficier de congés de maladie. Il convient de distinguer deux situations.

• L'agent est déjà en congé de maladie ordinaire avant le prononcé de la suspension

Dans ce cas, l'autorité administrative peut légalement le suspendre de ses fonctions. La suspension ne prendra alors effet qu'à l'issue du congé de maladie, sa durée étant toutefois décomptée à partir de la signature de la décision (29).

• L'agent est suspendu et sollicite un congé de maladie

Le fonctionnaire suspendu demeure en position d'activité et conserve ainsi le droit, au même titre que s'il n'était pas écarté du service, à bénéficier de congés de maladie qui ne peuvent lui être légalement refusés (30). Dans ce cas, la suspension prend fin automatiquement et place le fonctionnaire sous le régime de rémunération afférent à ce congé (31). Le principe d'une interruption de la période de suspension en cas de congé de maladie signifie que si l'administration souhaite toujours, à l'issue du congé, écarter le fonctionnaire du service, elle sera tenue de prendre une nouvelle décision de suspension garantissant à l'agent une nouvelle période de maintien de sa rémunération pour une durée de quatre mois.

Les possibilités de recours

La décision de suspension peut faire l'objet d'un recours en excès de pouvoir devant le juge administratif, sans attendre la décision prise à l'issue d'une action disciplinaire. L'illégalité d'une mesure de suspension est susceptible d'engager la responsabilité de l'autorité administrative. C'est le cas notamment lorsqu'un fonctionnaire est suspendu pour des faits ne constituant pas une faute grave. Dans ce cas, l'agent a droit à la réparation intégrale des préjudices de toute nature effectivement subis dès lors que ceux-ci présentent un lien direct de causalité avec l'illégalité commise.

Pour l'évaluation du montant de l'indemnité, doit notamment être prise en compte la perte des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions (32).

(29) Conseil d'État, 31 mars 2017, req. n°388109.

(30) Conseil d'État, 22 février 2006, req. n° 279756 et 281134.

(31) Conseil d'État, 26 juillet 2011, req. n°343837. Se référer également à la veille jurisprudentielle des *IAJ* du numéro d'octobre 2011.

(32) Cour administrative d'appel de Douai, 17 juillet 2014, req. n°13DA01777.

2. Le respect des droits de la défense

Les droits de la défense permettent d'assurer à la procédure disciplinaire un caractère contradictoire et ouvrent à l'agent le droit d'organiser sa défense et de faire valoir ses arguments, quel que soit le degré de la sanction infligée. Ils se caractérisent, dès le déclenchement de la procédure disciplinaire, par une série de droits conférés au fonctionnaire concerné :

- le droit d'être informé,
- le droit d'obtenir communication du dossier individuel,
- le droit d'obtenir communication du rapport de saisine transmis au conseil de discipline lorsque celui-ci doit être saisi,
- le droit de produire d'éventuelles observations sur les faits qui lui sont reprochés,
- le droit de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. Il peut s'agir par exemple d'un avocat, d'un représentant syndical, d'un membre de la famille.

L'information de l'agent

Aux termes du second alinéa de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, « *le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier* ».

En outre, en vertu de l'article 4 du décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable à la fonction publique territoriale, « *l'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix* ».

Il résulte de ces dispositions, l'obligation pour l'administration d'informer l'agent :

- qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui,
- des faits qui lui sont reprochés,
- de son droit de prendre connaissance de son dossier, et le cas échéant, du rapport de saisine du conseil de discipline, lorsque ce dernier doit être consulté,
- de son droit de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Ces informations doivent être communiquées au fonctionnaire par écrit. Bien qu'aucun texte n'apporte de précision sur les modalités de cet écrit, l'administration doit pouvoir être en mesure de prouver qu'elle a bien informé l'agent en temps voulu. Le courrier avec notification en recommandé ou la remise en main propre contre décharge sont donc à privilégier.

Ainsi, le juge a admis qu'un agent auquel l'administration a adressé une lettre recommandée l'informant de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre et des droits de la défense qui en découlent est considéré comme ayant été mis à même de consulter son dossier individuel et de préparer utilement sa défense, quand bien même il n'a pas retiré ce courrier, alors retourné à l'administration (33). Toutefois, dans le cas où le destinataire du pli refuse de donner une décharge, une notification par des agents non assermentés n'apporte pas les garanties exigées, notamment parce qu'elle ne permet pas de donner une date certaine à la notification (34).

Le droit à la communication du dossier

Le droit à la communication du dossier garanti pour les fonctionnaires par l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 est aussi inscrit à l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 qui dispose que « *tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté* ».

L'article 4 du décret du 18 septembre 1989 prévoit notamment le droit pour le fonctionnaire d'obtenir communication de l'intégralité de son dossier individuel, dont les pièces doivent être numérotées. L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense.

Le dossier communiqué à un fonctionnaire doit comporter l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative, y compris celles qui lui seraient favorables et qu'il pourrait faire valoir au cours de la procédure engagée à son encontre (35). Ainsi, par exemple, des témoignages écrits

(33) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 décembre 2013, req. n°12BX01720.

(34) Cour administrative d'appel de Versailles, 22 mars 2012, req. n°10VE02246.

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

dans le cadre d'une enquête administrative préalable à la prise d'une mesure de sanction ou de déplacement d'office, sont des documents qui doivent figurer dans le dossier communiqué à l'intéressé en tant qu'ils sont utiles à sa défense, même si l'administration n'entend pas les prendre en compte pour fonder sa décision (36). Par ailleurs, le défaut de communication de certaines pièces, telles que celles faisant état d'éléments d'appréciation, entraîne l'annulation de la mesure disciplinaire (37). Si de nouvelles pièces sont déposées au dossier que l'agent a déjà consulté, l'administration est tenue de l'en informer et de lui donner la possibilité de le consulter à nouveau (38).

En outre, le juge considère qu'est constitutif d'un refus illégal de communiquer le dossier administratif, le fait pour une autorité locale de ne remettre à l'agent qu'une copie du rapport disciplinaire, l'agent n'ayant pu consulter les autres pièces de son dossier, sans que ce refus soit motivé, et en ayant été invité à revenir le lendemain s'il souhaitait plus d'explications (39).

Depuis sa décision Danthony du 23 décembre 2011, le Conseil d'État considère qu'un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé l'intéressé d'une garantie.

Le juge a apporté des précisions sur le champ d'application de cette jurisprudence en matière de fonction publique, et notamment concernant le droit à la communication du dossier individuel d'un agent public.

Ainsi, pour une décision de retrait d'emploi, il a considéré que l'absence de réponse de l'administration à une demande du fonctionnaire de consultation de son dossier administratif, préalablement à l'adoption de cette mesure, avait effectivement privé l'intéressé de la garantie prévue par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905. Par suite, devait être annulée pour illégalité cette décision intervenue selon une procédure irrégulière (40).

Dans le même sens, il a été jugé que la consultation du dossier individuel d'un agent faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle

le lendemain seulement de la réunion de la commission consultative paritaire, avait eu pour effet de priver l'agent du droit à consultation du dossier individuel et l'avait ainsi privé d'une garantie de nature à entacher d'illégalité la décision contestée (41).

Par ailleurs, l'article 4 du décret du 18 septembre 1989 précise que la communication du dossier individuel s'opère au siège de l'autorité territoriale. Ainsi, la consultation peut se faire dans les locaux du service qui en assure la conservation, mais aucune disposition n'impose à l'administration d'adresser ces documents à l'intéressé s'il en fait la demande (42).

Dans une décision récente, la cour administrative d'appel de Paris a souligné que le droit à communication comporte, pour l'intéressé, celui d'en prendre copie à moins que sa demande ne présente un caractère abusif. En l'espèce, l'agent avait pu obtenir l'annulation de son licenciement au motif qu'il n'avait pas été en mesure de préparer sa défense, faute de pouvoir remettre à son conseil une copie de son dossier (43). Toutefois, aucune disposition n'impose à l'administration d'informer l'agent de son droit à prendre copie de son dossier (44).

Les dispositions de l'article 4 précité précisent également que l'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense.

Le fonctionnaire poursuivi doit disposer d'un délai suffisant pour organiser sa défense

L'appréciation du délai raisonnable dépend du type de sanction envisagée et des circonstances propres à chaque espèce. Le juge administratif a

par exemple estimé qu'un délai de quinze jours pour prendre connaissance de son dossier est suffisant pour préparer sa défense (45). En revanche, le délai d'une demi-heure laissé à un agent contractuel pour consulter son dossier individuel avant l'entretien préalable de licenciement auquel il a été convoqué, a été jugé insuffisant pour lui permettre de faire valoir ses observations sur la mesure de licenciement envisagée, privant ainsi l'intéressé d'une garantie (46).

(36) Conseil d'État, 23 novembre 2016, req. n°397733. Se référer également à la veille jurisprudentielle dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2017.

(37) Conseil d'État, 10 novembre 1997, req. n°119940.

(38) Tribunal administratif de Dijon, 15 décembre 2005, req. n°0401662.

(39) Tribunal administratif de Rennes, 8 novembre 2007, req. n°0502081.

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

(41) Cour administrative d'appel de Nancy, 10 mai 2016, req. n°15NC01035.

(42) Cour administrative d'appel de Nancy, 25 mai 2011, req. n°10NC01544.

(43) Cour administrative d'appel de Paris, 30 avril 2013, req. n°11PA00535. Se référer à la veille jurisprudentielle des *IAJ* du numéro d'août 2013.

(44) Conseil d'État, 2 avril 2015, req. n°370242.

(45) Conseil d'État, 18 mars 1988, req. n°70221.

(46) Tribunal administratif de Lyon, 19 juillet 2017, req. n°1700787.

Il convient de préciser que le droit d'obtenir communication du dossier ne s'arrête pas à la date de tenue du conseil de discipline, mais court jusqu'au prononcé de la sanction par l'autorité disciplinaire (47).

Pour les sanctions les plus graves, nécessitant la saisine du conseil de discipline, le fonctionnaire doit être invité à prendre connaissance du rapport de saisine ainsi que des pièces annexées dans les mêmes conditions (48). Le Conseil d'État estime « qu'à peine d'irrégularité de la procédure engagée à son encontre, le fonctionnaire territorial doit

être invité, dans un délai de nature à lui permettre d'assurer sa défense, à prendre connaissance du rapport qui saisit de son cas le conseil de discipline » (49). La cour administrative d'appel de Bordeaux, devant qui l'affaire avait été renvoyée, a jugé que la communication à l'agent du rapport de saisine au conseil de discipline constitue en principe une garantie qui se rattache aux droits de la défense. Toutefois, dans les circonstances propres à l'espèce, elle a considéré que ce manquement n'avait pas eu par lui-même pour effet de priver l'agent d'une garantie et n'avait pas été susceptible d'exercer une influence sur le sens de l'avis du conseil (50).

3. Les cas de saisine du conseil de discipline

La saisine du conseil de discipline dépend du choix de la sanction fait par l'autorité territoriale.

Aux termes de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, « aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté ».

La procédure simplifiée ne nécessite pas l'avis du conseil de discipline

Il résulte de ces dispositions que la procédure simplifiée ne peut être utilisée que lorsqu'une sanction du premier groupe est prononcée. Cette procédure ne nécessitant pas l'avis préalable du conseil de discipline, l'autorité disciplinaire est seulement tenue, dans le respect des droits de la défense, d'informer par écrit l'agent de son intention de prendre une sanction à son encontre en lui indiquant les faits reprochés, son droit à obtenir communication de son dossier individuel, ainsi que son droit à l'assistance des défenseurs de son choix. En revanche, aucune disposition légale ou réglementaire n'impose qu'avant l'édiction d'une sanction du premier groupe, un agent puisse présenter des observations orales (51).

Néanmoins, si l'autorité disciplinaire souhaite saisir le conseil de discipline alors que ce n'est pas obligatoire, les règles de procédure devront être respectées sous peine d'annulation de la sanction prise sur l'avis du conseil (52).

Les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes sont quant à elles obligatoirement soumises à l'avis préalable du conseil de discipline, selon la procédure prévue par la loi du 26 janvier 1984 et le décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

Parmi les sanctions susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires stagiaires, seuls l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours, sont dispensées de la saisine du conseil de discipline. Les deux dernières sanctions, à savoir l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours et l'exclusion définitive du service, ne peuvent être prononcées qu'après avis du conseil de discipline et selon la procédure applicable aux fonctionnaires titulaires (53).

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

(48) Article 5 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

(49) Conseil d'État, 21 novembre 2012, req. n°345140. Voir aussi Conseil d'État, 14 juin 2004, req. n° 254580.

(50) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 4 novembre 2013, req. n°12BX03102.

(51) Cour administrative d'appel de Marseille, 28 mai 2013, req. n°10MA02540.

(52) Conseil d'État, 14 décembre 1988, req. n°59743.

(53) Article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, alinéa 2, précité.

4. L'organisation du conseil de discipline

Pour rappel, la commission administrative paritaire (CAP), dont le conseil de discipline est une émanation, est une instance consultative, composée en nombre égal de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des fonctionnaires d'autre part. Elle connaît des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires, notamment en matière disciplinaire. Pour l'exercice de cette compétence, la CAP se constitue en conseil de discipline.

Il existe une CAP par catégorie hiérarchique. Chacune des catégories A, B et C comporte deux groupes, dénommés « groupe de base » et « groupe supérieur ». La répartition des différents grades et emplois de la fonction publique territoriale dans les groupes hiérarchiques est fixée par le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 pris en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984. Le nombre de représentants titulaires varie selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la catégorie hiérarchique pour laquelle la CAP a été créée (54).

Ces instances peuvent être placées soit au niveau local, soit auprès du centre de gestion, selon que la collectivité ou l'établissement est ou non affilié à un centre de gestion. Il convient donc de distinguer :

- les collectivités ou établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, pour lesquels la CAP est nécessairement placée auprès de ce centre ;
- ceux affiliés à titre volontaire, qui peuvent choisir à la date de leur affiliation, soit de relever des CAP placées auprès du centre de gestion, soit de conserver le fonctionnement de leurs propres commissions (55) ;
- les collectivités et établissements non affiliés qui disposent de leurs propres CAP.

La collectivité ou l'établissement assurant lui-même le fonctionnement du conseil de discipline en assure également le secrétariat. En revanche, lorsque la CAP compétente pour le fonctionnaire poursuivi est placée auprès du centre de gestion, le secrétariat du conseil de discipline est assuré par ce dernier (56).

Le juge a eu l'occasion de préciser dans un arrêt du 26 novembre 2012 (57) que la responsabilité du centre de gestion, au titre de sa mission de secrétariat du conseil de discipline, était susceptible d'être engagée à l'égard de la collectivité territoriale employeur uniquement en raison d'un manquement à son obligation de fournir les moyens matériels et humains nécessaires au bon fonctionnement de ce conseil.

Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion compétent pour le département où exerce le fonctionnaire concerné. Cependant, lorsque le tribunal administratif a son siège dans le département où est installé le centre de gestion, le conseil de discipline peut se réunir soit au centre de gestion, soit au tribunal administratif, à la diligence du président du conseil de discipline (58).

Lorsque le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel de la catégorie A ou de la catégorie B, le conseil de discipline se réunit au siège du Centre national de la fonction publique territoriale.

Les frais de fonctionnement du conseil de discipline sont à la charge de la personne publique qui assure cette mission et sont remboursés, le cas échéant, au centre de gestion à l'occasion de chaque affaire par la collectivité ou l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné par la procédure disciplinaire.

L'article 17 du décret du 18 septembre 1989 prévoit que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil de discipline sont quant à eux supportés par la personne publique auprès de laquelle il est placé. Le fonctionnaire déféré et les autres personnes convoquées devant le conseil de discipline ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour par la collectivité ou l'établissement public auquel appartient le fonctionnaire. En revanche, les frais de déplacement et de séjour des conseils et des témoins du fonctionnaire traduit devant le conseil de discipline et de l'autorité territoriale ou de son représentant ne sont pas remboursés.

(54) Le nombre de représentants titulaires du personnel varie de 3 à 8, selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP. Pour les CAP placées auprès des centres interdépartementaux de gestion franciliens, le nombre de représentants du personnel en catégorie C est fixé à 10 (art. 2 du décret du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités).

(55) Une collectivité ou un établissement volontairement affilié au centre de gestion peut se réserver d'assurer le fonctionnement de la

totalité des CAP ou de certaines d'entre elles (art. 28 de la loi du 26 janvier 1984 et art. 39 du décret du 17 avril 1989).

(56) Article 3 du décret du 18 septembre 1989.

(57) Conseil d'État, 26 novembre 2012, req. n°347000. Se référer à la veille jurisprudentielle dans le numéro des *IAJ* de janvier 2013.

(58) Article 1^{er} du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

5. La composition du conseil de discipline

Le conseil de discipline comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. La composition du conseil de discipline constitue, pour le fonctionnaire mis en cause, une garantie.

Ce principe a été réaffirmé par le Conseil d'État lors d'une décision du 22 février 2012 (59) qui concernait un militaire. Il a ainsi jugé qu'une irrégularité dans la composition du conseil d'enquête prive l'intéressé d'une garantie et est de nature à entacher la légalité de la décision de sanction. En l'espèce, la composition du conseil d'enquête de recours saisi par un militaire était contestée en raison de la présence d'un membre qui avait déjà siégé lors du premier conseil d'enquête.

L'article 3 du décret du 18 septembre 1989 prévoit par ailleurs que dans la fonction publique territoriale, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne peut pas siéger au conseil de discipline. En cas de délégation du pouvoir disciplinaire, l'autorité délégataire ne peut siéger au conseil de discipline alors même qu'elle s'abstiendrait, ensuite, de prononcer la sanction. Cette règle constitue une garantie pour l'agent poursuivi (60).

Il convient de préciser que, selon le juge, aucune disposition légale ou réglementaire n'impose que la composition du conseil de discipline soit portée à la connaissance de l'agent intéressé avant la séance (61).

La régularité de la procédure disciplinaire est subordonnée au respect d'une règle de représentation et de quorum dans la composition du conseil de discipline.

La représentation paritaire

La composition du conseil de discipline est prévue par l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984, et les articles 1^{er} et 2 du décret du 18 septembre 1989. Le conseil de discipline est composé paritairement de représentants du personnel et de repré-

sentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Par conséquent, lorsqu'un représentant des élus ou du personnel est absent, le nombre de membres de la représentation la plus nombreuse est réduit en début de réunion, jusqu'à ce que la parité soit atteinte (62).

Pour les sapeurs-pompiers professionnels dont les emplois relèvent des catégories A ou B, le conseil de discipline est composé de :

- 50 % de représentants du personnel,
- 25 % de représentants de l'État,
- 25 % de représentants des collectivités territoriales.

Si le nombre de membres est impair, alors le membre supplémentaire est choisi parmi les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les représentants du personnel

Les représentants du personnel ayant qualité pour siéger sont les membres titulaires de la CAP dont relève le fonctionnaire déféré, appartenant au même groupe hiérarchique et au groupe hiérarchique supérieur (63). Le conseil de discipline doit en outre comprendre au moins un fonctionnaire du même grade ou d'un grade équivalent (64). En revanche, ne peuvent pas siéger des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui de l'intéressé. Dans une telle situation, le principe de parité peut être garanti au besoin en réduisant d'autant, par tirage au sort, le nombre de représentants des collectivités ou établissements nécessaire (65).

La composition paritaire du conseil de discipline constitue une garantie pour le fonctionnaire en cause

Par dérogation, lorsque le fonctionnaire occupe un emploi fonctionnel, siègent en qualité de représentants du personnel trois fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel classé dans le même groupe hiérarchique, tirés au sort par le président du conseil de discipline sur une liste établie pour le ressort du conseil de discipline de recours. La liste, dressée par le secrétariat du conseil de discipline, doit comporter les noms de tous les agents occupant ces emplois.

L'article 1^{er} du décret du 18 septembre 1989 précise que le nombre de représentants du personnel ne peut pas être inférieur à trois. Au regard du principe de parité, le nombre de représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements ne peut également être inférieur à trois.

(59) Conseil d'État, 22 février 2012, req. n°343052.

(60) Conseil d'État, 26 mars 2018, req. n°403168.

(61) Cour administrative d'appel de Paris, 24 octobre 2013, req. n°11PA05270.

(62) Article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(63) Article 1^{er} du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 et article 90 alinéa 1^{er} de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(64) Sont équivalents les grades et emplois de la même catégorie, classés par le décret n°95-1018 du 14 septembre 1995 dans un même groupe hiérarchique.

(65) Article 90, alinéa 2, de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Lorsque le nombre de représentants du personnel appelés à siéger est inférieur à trois, les suppléants peuvent siéger aux côtés des membres titulaires avec voix délibérative. Si malgré la présence de membres suppléants, le nombre de représentants du personnel n'atteint toujours pas le seuil minimal de trois, cette représentation est complétée ou constituée par tirage au sort parmi les fonctionnaires en activité relevant du groupe hiérarchique le plus élevé de la CAP.

Dans le cas où le nombre de fonctionnaires ainsi obtenu demeure toujours inférieur à trois, la représentation est alors complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les représentants du personnel à la CAP de la catégorie supérieure.

Enfin, en dernier recours, pour un fonctionnaire de catégorie A autre qu'un sapeur-pompier professionnel, lorsque le conseil de discipline n'a toujours pas pu être constitué, la liste des agents occupant un emploi fonctionnel dans le ressort géographique du conseil de discipline de recours, c'est-à-dire dans la région, est utilisée pour compléter la représentation du personnel (66).

Les membres suppléants ne peuvent siéger que lorsque les membres titulaires qu'ils remplacent sont empêchés, excepté les cas où ils sont sollicités pour assurer le nombre minimal de trois représentants.

Les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Les représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics sont désignés par le président du conseil de discipline par tirage au sort, en présence d'un représentant du personnel et d'un représentant de l'autorité territoriale. Il est possible de distinguer deux modalités de désignation :

- Si la collectivité ou l'établissement public est affilié à un centre de gestion, la désignation se fait parmi les représentants des collectivités et établissements publics à la CAP placée auprès du centre de gestion.
- Si la collectivité ou l'établissement n'est pas affilié au centre de gestion, la désignation se fait parmi l'ensemble des représentants de la collectivité ou de l'établissement à la CAP.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, dans les proportions mentionnées précédemment, on distingue également deux modalités de désignation :

- Pour ceux relevant de la catégorie C, les représentants sont désignés parmi l'ensemble des représentants des collectivités et de leurs établissements publics issus de la commission administrative paritaire compétente (67).

(66) Article 2 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

- Pour ceux relevant de la catégorie A ou B, la désignation est effectuée parmi les représentants de l'État, des collectivités et de leurs établissements publics à la CAP nationale compétente.

La présidence

L'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que lorsque les commissions administratives paritaires siègent en formation disciplinaire, elles sont alors présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. L'article 1^{er} du décret du 18 septembre 1989 ajoute que lorsque le magistrat est affecté dans une cour administrative d'appel ou dans un autre tribunal administratif que celui présidé par l'autorité de désignation, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette juridiction. Deux suppléants du président sont désignés dans les mêmes conditions.

L'article 30-1 du décret du 18 septembre 1989 précise que les fonctions de président de conseil de discipline sont rémunérées à la vacation, selon des taux fixés par arrêté ministériel du 2 décembre 1996. Cette rémunération est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné.

Les règles de quorum

Pour que le conseil de discipline puisse délibérer valablement, une double règle de quorum doit être respectée.

Au titre de l'article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le quorum est fixé pour chacune des représentations du personnel et des collectivités à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs.

Lorsque le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline délibère valablement, après une nouvelle convocation, quel que soit le nombre des présents.

En outre, les représentants du personnel appelés à siéger doivent, tout comme les représentants de l'administration, être au moins trois. Le Conseil d'État a ainsi jugé qu'avait été prise selon une procédure irrégulière une sanction prononcée après la première réunion du conseil de discipline durant laquelle le quorum de trois membres représentant chacune des catégories appelées à siéger n'était pas atteint (68).

(67) Article 1^{er}, alinéa 6, 3^o, du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

(68) Conseil d'État, 19 mars 1997, req. n°147163 et 149728.

L'impartialité et la discrétion des membres du conseil et du secrétariat

Un fonctionnaire ne peut demander la récusation d'un membre du conseil de discipline. Toutefois, le déroulement de la procédure disciplinaire doit se faire dans le respect du principe d'impartialité.

Ce principe, qui vise à empêcher que l'administration ne soit détournée de ses missions d'intérêt général, doit être apprécié au regard de la composition de l'instance disciplinaire.

Le déroulement de la procédure disciplinaire doit se faire dans le respect du principe d'impartialité

S'agissant des membres appelés à siéger, le juge a dégagé certains principes. Ainsi, un membre du conseil de discipline ayant fait lui-même l'objet de poursuites disciplinaires ne peut siéger (69). De plus, le fait que l'un des membres du conseil exerçant ses fonctions au sein du même service que le fonctionnaire poursuivi ait manifesté une animosité notoire à son encontre, rend la procédure irrégulière (70).

Par ailleurs et pour rappel, dans la fonction publique territoriale, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne peut siéger au sein du conseil de discipline. Dans un arrêt du 26 mars 2018 (71), le Conseil d'État a jugé que l'autorité délégataire, en l'espèce le vice-président du conseil général investi du pouvoir disciplinaire, ne pouvait siéger au sein de cette instance alors même qu'elle s'abstiendrait, ensuite, de prononcer la sanction. Cette règle constitue une garantie pour l'agent.

Concernant les fonctions de secrétaire du conseil, il a été jugé que la circonstance que le directeur des ressources humaines ait exercé les fonctions de rapporteur du dossier disciplinaire et de secrétaire du conseil n'était pas en elle-même de nature à entacher d'irrégularité la procédure, dès lors que ce dernier n'avait pas manifesté d'animosité particulière ou n'avait pas manqué d'impartialité et que les agents composant le secrétariat du conseil n'avaient pas participé au débat (72).

L'article 30 du décret du 18 septembre 1989 précise, par ailleurs, que les membres des conseils de discipline sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et documents dont ils ont connaissance en leur qualité.

6. Le déroulement de la procédure devant le conseil de discipline

La saisine du conseil de discipline

L'article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale qui précise les faits reprochés ainsi que les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. Ce rapport peut toutefois être rédigé par le chef de service dès lors qu'il est repris à son compte par l'autorité territoriale (73).

La cour administrative d'appel de Marseille a, par ailleurs, précisé que la circonstance que le rapport de saisine ne comportait aucune signature n'était pas susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise ou de priver l'intéressé d'une garantie, dès lors que ce rapport mentionnait qu'il émanait du maire de la commune (74).

Lorsque le conseil de discipline se réunit pour plusieurs agents déférés dans le cadre de la même affaire, le rapport peut alors être collectif, sous réserve qu'il précise pour chaque agent concerné les faits reprochés et leurs circonstances et que chaque cas soit examiné individuellement (75).

Le conseil de discipline est tenu de se prononcer dans un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale. Le délai est d'un mois lorsque le fonctionnaire déferé fait l'objet d'une mesure de suspension (76). Le non-respect de ce délai n'entraîne pas la nullité de l'avis formulé par le conseil de discipline (77).

Si le conseil de discipline ne s'est pas prononcé dans le délai imparti, l'autorité territoriale doit le mettre en demeure de se prononcer dans un délai déterminé. L'autorité disciplinaire peut, après avoir invité le fonctionnaire à présenter sa défense, prononcer une sanction sans avis du conseil, « *seulement s'il n'est pas fait droit à cette [mise en demeure] et sauf impossibilité matérielle pour le conseil de se réunir* » (78).

(69) Conseil d'État, 14 octobre 2002, req. n°201138.

(70) Conseil d'État, 10 mai 1996, req. n°115303.

(71) Conseil d'État, 26 mars 2018, req. n° 403168.

(72) Cour administrative d'appel de Marseille, 21 nov. 2000, req. n°97MA11685.

(73) Conseil d'État, 31 mai 2016, req. n°142173.

(74) Cour administrative d'appel de Marseille, 15 avril 2014, req. n°13MA00468.

(75) Conseil d'État, 25 octobre 1993, req. n°114954.

(76) Article 13 du décret du 18 septembre 1989.

(77) Conseil d'État, 2 décembre 1992, req. n°105400.

(78) Conseil d'État, 29 juillet 1994, req. n°135096 et 139933.

Il peut être dérogé au délai de droit commun dans deux cas :

- lorsqu'un report de séance est accordé, le délai est prolongé d'une durée égale à celle du report,
- lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal. Toutefois, si l'autorité territoriale décide quand même poursuivre la procédure, le conseil de discipline est tenu de se prononcer dans les délais de droit commun à compter de la notification de cette décision (79).

La convocation du conseil de discipline et des parties

Le conseil de discipline est convoqué par son président. Ce dernier doit également convoquer le fonctionnaire mis en cause et l'autorité territoriale au moins quinze jours avant la date de réunion du conseil, par lettre recommandée avec

Le fonctionnaire et l'autorité territoriale doivent être convoqués dans un délai d'au moins 15 jours

demande d'avis de réception.

Le respect de ce délai a notamment pour objet de permettre aux parties de faire

appel aux défenseurs de leur choix, de citer des témoins et de présenter des observations écrites ou orales, conformément aux articles 6 et 7 du décret du 18 septembre 1989. Le respect du délai constitue donc une formalité dont la méconnaissance vicie la procédure en privant le fonctionnaire d'une garantie. Par conséquent, si l'administration constate que le délai n'a pas été respecté, elle est tenue, si elle entend poursuivre la procédure, de convoquer une nouvelle réunion du conseil de discipline (80).

Par ailleurs, le juge a considéré que la circonstance que la convocation a été transmise par voie hiérarchique et non par recommandé et qu'elle n'émanait pas du président du conseil de discipline, n'était pas de nature à entacher d'illegalité la sanction prise pour vice de procédure, dès lors que l'agent n'avait en pratique été privé d'aucun droit à la défense et n'avait subi aucun préjudice (81). Dans le même sens, le fait d'adresser la convocation par lettre simple ne rend pas la procédure irrégulière, dès lors que le délai de quinze jours a été respecté (82).

(79) Article 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

(80) Conseil d'État, 14 octobre 2015, req. n°383718.

(81) Cour administrative d'appel de Paris, 13 mai 2013, req. n°11PA00078.

(82) Cour administrative d'appel de Nantes, 26 décembre 2008, req. n°08NT00800.

Le délai de la convocation, qui n'est pas un délai franc, part du jour de notification de la convocation (83). Or, si l'agent est absent de son domicile au jour de la présentation du recommandé, celui-ci dispose de quinze jours calendaires pour le retirer auprès des services postaux. Ainsi, une convocation par pli recommandé présentée plus de quinze jours avant la réunion du conseil de discipline au domicile de l'agent, mais que celui-ci n'a pu retirer en bureau de poste moins de quinze jours avant le début de la réunion, est irrégulière (84).

Néanmoins, une convocation présentée chez l'agent plus de quinze jours avant la date du conseil de discipline et qui revient à l'administration avec la mention « non réclamée », est considérée par le juge comme régulière (85). La jurisprudence précise que ce délai s'impose même si la date de la réunion du conseil de discipline résulte d'un report effectué à la demande de l'agent (86).

La possibilité de reporter la séance

L'article 8 du décret du 18 septembre 1989 prévoit qu'un report de la séance peut être demandé par le fonctionnaire poursuivi ou par l'autorité territoriale. Celui-ci est décidé à la majorité des membres présents du conseil. Chacune des parties ne peut demander qu'un seul report et la demande doit être formulée de manière expresse (87).

Le Conseil d'État a rappelé que ce report n'est pas de droit. Ainsi, est légale la décision d'un conseil de discipline qui, après avoir refusé d'accéder à la demande d'un fonctionnaire souhaitant le report d'une réunion, a émis un avis hors de sa présence, dès lors que celui-ci a disposé d'un délai suffisant pour se faire représenter ou adresser des observations écrites au conseil de discipline (88).

Lorsque le président du conseil de discipline est sollicité d'une demande de report par l'une des parties, il ne peut refuser d'y faire droit sans demander aux membres présents de se prononcer à ce sujet (89).

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

(84) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 25 février 2003, req. n°99BX01442.

(85) Cour administrative d'appel de Paris, 25 mars 2013, req. n°12PA03544.

(86) Conseil d'État, 28 juillet 2000, req. n°199478.

(87) Conseil d'État, 23 décembre 1994, req. n°138141.

(88) Conseil d'État, 6 janvier 2006, req. n°264449 et 265218.

(89) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 18 mars 2008, req. n°06BX01277.

Le déroulement de la séance

L'ouverture de la séance

Une fois que la condition de quorum est vérifiée, le conseil de discipline peut alors siéger. Le président du conseil de discipline débute la séance en informant les membres du conseil des conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses conseils ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexés (90).

Le président poursuit par la lecture du rapport établi par l'autorité territoriale et des éventuelles observations écrites. Le juge a précisé que cette formalité ne constitue pas une garantie dont la méconnaissance suffirait à entacher d'illégalité la décision prise à l'issue de la procédure disciplinaire, dès lors que ce rapport a été communiqué en temps utile avant la séance au fonctionnaire et aux membres du conseil (91).

Conformément à l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984, le rapport fait état des faits reprochés et des circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Devant le conseil de discipline, le fonctionnaire, comme l'autorité territoriale, peuvent présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs. Le Conseil d'État a ainsi rappelé par exemple que le droit de l'autorité territoriale de se faire assister par un conseil de son choix découlait directement des dispositions des articles 6 et 7 du décret du 18 septembre 1989 (92).

Le caractère non public de la séance

Il convient de faire en sorte, durant toute la séance, qu'aucune personne extérieure à la procédure devant le conseil de discipline ne vienne porter atteinte au principe d'impartialité. Pour cette raison, la séance du conseil de discipline n'est pas publique.

La séance du conseil de discipline n'est pas publique

Il a été jugé que la présence d'un représentant de l'autorité territoriale à la séance du conseil de discipline dont il n'était pas membre, lors de l'examen du cas du fonctionnaire, entachait d'irrégularité l'avis émis, alors même qu'il n'avait pas participé à la délibération et qu'il n'avait pris la parole qu'une seule fois à titre de témoin (93).

Toutefois, la présence durant la séance d'un agent assurant le secrétariat, un membre suppléant ou un agent faisant office de secrétaire adjoint, sans prendre part au délibéré, n'a pas d'incidence sur la régularité de la procédure (94).

Par ailleurs, il a été jugé que la présence active et nombreuse lors des débats devant le conseil de discipline de trois élus municipaux, accompagnant le maire et son avocat, non cités comme témoins, alors qu'ils étaient parties prenantes à la controverse qui opposait les deux parties, est de nature à vicier la procédure devant le conseil de discipline et donc à entacher la sanction d'irrégularité (95).

Le Conseil d'État considère qu'a vicié la procédure disciplinaire, la présence lors du délibéré du directeur du personnel dès lors qu'il avait tenu, lors de la séance, des propos ayant pour objet de défendre la position de l'administration. Cette circonstance a été jugée de nature à influencer sur le sens des votes émis, alors même qu'il n'avait pas pris part au vote (96).

L'audition des témoins

Les dispositions des articles 6 et 7 du décret du 18 septembre 1989 prévoient notamment la possibilité pour le fonctionnaire et l'autorité territoriale de citer des témoins devant le conseil de discipline.

S'agissant des témoignages écrits, ceux-ci doivent être versés au dossier et être portés à la connaissance du fonctionnaire poursuivi (97), sauf s'il ressort du procès-verbal que ces témoignages ont été lus en séance et ne contenaient aucun élément dont l'intéressé n'aurait eu connaissance (98).

Le juge administratif a également eu l'occasion de préciser qu'aucun texte ni aucun principe ne fait obstacle à ce que le conseil de discipline prenne en compte des témoignages recueillis peu avant la séance, dès lors que ces témoignages peuvent être critiqués par l'agent et son conseil devant le conseil de discipline (99). Dans le même sens, aucune disposition n'impose que les témoignages écrits soient lus en séance, dès lors qu'ils figurent dans le dossier individuel de l'intéressé (100).

(90) Article 9 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

(91) Conseil d'État, 12 février 2014, req. n°352878.

(92) Conseil d'État, 13 avril 2017, req. n° 402494.

(93) Cour administrative d'appel de Nantes, 4 février 2005, req. n°03NT01303.

(94) Conseil d'État, 5 mai 1995, req. n°111984 et Conseil d'État, 21 juin 1996, req. n°153920.

(95) Cour administrative d'appel de Marseille, 16 juillet 2013, req. n°11MA00391.

(96) Conseil d'État, 23 juin 1993, req. n°121456.

(97) Conseil d'État, Deleuze, 27 mai 1955.

(98) Conseil d'État, 10 mai 1989, req. n°69023.

(99) Cour administrative d'appel de Lyon, 27 juin 2013, req. n°12LY03139.

(100) Cour administrative d'appel de Nancy, 25 mai 2011, req. n°10NC01544.

En outre, l'autorité territoriale et le fonctionnaire ont également la possibilité de faire entendre des témoins. Dans ce cas, ils sont entendus séparément par le conseil. Cependant, le président peut procéder à leur confrontation. Il peut également décider de procéder à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu.

Dans un arrêt du 7 mars 2005, le Conseil d'État a précisé qu'il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins. Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre des témoins le jour même de sa séance sans avoir mis en mesure l'agent intéressé d'assister à leur audition (101).

L'autorité territoriale n'est pas tenue d'informer l'agent, préalablement à la séance, qu'elle a cité des témoins (102).

Les observations des parties

À tout moment lors de la procédure, les parties ou leurs conseils peuvent demander au président l'autorisation de présenter des observations orales (103).

Ils doivent être invités à présenter leurs ultimes observations avant la délibération du conseil de discipline. La méconnaissance de cette formalité, en ce qu'elle prive l'intéressé d'une garantie, entache d'une irrégularité substantielle la procédure suivie devant le conseil de discipline (104).

Dans une décision récente, le Conseil d'État a rappelé que cette règle participe de la garantie selon laquelle le fonctionnaire doit être mis à même de répondre à chaque imputation soulevée à son encontre. En l'espèce, la seule circonstance que le fonctionnaire et son défenseur n'avaient pas été formellement invités à présenter d'ultimes observations n'a pas entaché d'irrégularité l'avis du conseil de discipline, dès lors que les intéressés avaient notamment été mis à même d'intervenir pendant le cours et jusqu'au terme de la procédure en cause (105).

Le délibéré

La procédure devant le conseil de discipline se poursuit par la phase du délibéré au cours de laquelle il se prononce sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée.

Le conseil délibère valablement lorsque le quorum fixé pour chacune des représentations est atteint (106).

L'article 10 du décret du 18 septembre 1989 prévoit que le délibéré a lieu à huis clos, en l'absence du fonctionnaire, de son défenseur et des témoins. Tout manquement à ce principe peut entraîner l'annulation de la décision de sanction pour vice de procédure (107).

Si le conseil de discipline ne se juge pas suffisamment éclairé sur les circonstances de l'affaire, il peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête, sans que soit prorogé le délai dans lequel l'avis doit être rendu (108). À ce titre, une expertise d'ordre médical peut par exemple être diligentée.

Lorsque plusieurs fonctionnaires sont traduits devant le conseil de discipline pour des faits identiques, ce dernier ne peut pas se prononcer par un seul vote, sans procéder à un examen particulier des circonstances propres à chaque affaire (109).

En vertu de l'article 12 du décret du 18 septembre 1989, le président met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles exprimées lors du délibéré. Le président participe également au vote, mais ne dispose pas d'une voix prépondérante (110). Si cette sanction ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le président met aux voix les autres sanctions figurant dans l'échelle des sanctions disciplinaires, par ordre décroissant de sévérité, jusqu'à ce que l'une d'elles recueille l'accord de la majorité des membres présents.

Cependant, il a été jugé que la circonstance que ne soient pas mises aux voix les autres sanctions, ne peut être regardée comme un manquement susceptible d'avoir exercé une influence sur le sens de la décision prise ou comme privant l'intéressé d'une garantie, dès lors qu'aucune majorité pour l'une des décisions susceptibles d'être envisagées n'était, au regard de l'intention manifestée par les représentants du personnel de ne proposer aucune sanction, susceptible de se dégager (111).

(101) Conseil d'État, 7 mars 2005, req. n°251137.

(102) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 4 octobre 2011, req. n°10BX03213

(103) Article 9 alinéa 4 du décret précité.

(104) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 28 juin 2013, req. n°12BX01333.

(105) Conseil d'État, 31 mars 2017, req. n°393627.

(106) Article 90, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

(107) Conseil d'État, 23 juin 1993, req. n°121456.

(108) Articles 11 et 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

(109) Conseil d'État, 24 janvier 1986, req. n°43066 et 55305

(110) Question écrite Assemblée nationale, n°95997, 6 juin 2006.

(111) Cour administrative d'appel de Marseille, 11 mars 2014, req. n°12MA03817.

En revanche, le fait de n'avoir mis aux voix que les sanctions du deuxième groupe alors que la sanction la plus sévère du troisième groupe avait été rejetée, a été jugé comme ayant privé l'agent d'une garantie dès lors que les représentants du personnel n'étaient pas opposés à ce que soit prononcée une sanction **(112)**.

Si aucune proposition de sanction n'est adoptée, le président soumet aux voix la proposition qu'aucune sanction ne soit prononcée. Si cette suggestion ne recueille pas la majorité, le conseil de discipline sera dans l'impossibilité de proposer une sanction, mais sera quand même considéré comme ayant été valablement consulté **(113)**.

La proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents doit être motivée. Elle est transmise par le président du conseil de discipline à l'autorité territoriale.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que le procès-verbal mentionne le nombre de voix exprimées ainsi que le résultat des votes du conseil de discipline **(114)**. À l'inverse, aucun principe général du droit ne s'oppose à ce que l'avis du conseil de discipline fasse mention du nombre de voix que les propositions soumises avaient recueillies **(115)**. Le fait que le procès-verbal indique que l'avis a été rendu à l'unanimité ne peut être regardé comme une violation du secret du délibéré **(116)**.

L'avis rendu par le conseil de discipline est communiqué sans délai au fonctionnaire intéressé ainsi qu'à l'autorité territoriale qui statue par décision motivée **(117)**. Cet avis ne lie pas l'autorité disciplinaire et n'est donc pas susceptible de recours devant le juge administratif. En revanche, s'il a été rendu dans des conditions irrégulières, cette irrégularité pourra être valablement soulevée à l'appui d'un recours contre la sanction elle-même.

(112) Cour administrative d'appel de Paris, 26 mai 2014, req. n°13PA01296.

(113) Conseil d'État, 23 décembre 1988, req. n°79627.

(114) Cour administrative d'appel de Nantes, 14 mai 2012, req. n°11NT00871.

(115) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 juillet 2002, req. n°00BX01109.

(116) Cour administrative d'appel de Versailles, 30 mai 2013, req. n°12VE03206.

(117) Article 14 du décret du 18 septembre 1989.

(118) Cour administrative d'appel de Marseille, 15 avril 2014, req. n°13MA00468.

(119) Cour administrative d'appel de Nancy, 24 septembre 2009, req. n°08NC00571 et 08NC00572.

(120) Conseil d'État, 19 décembre 1990, req. n°85669.

(121) Cour administrative d'appel de Nancy, 1^{er} février 2007, req. n°06NC00485.

(122) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 mars 2004, req. n°00BX01886.

La décision de sanction

Dès la réception de l'avis rendu par le conseil de discipline, l'autorité territoriale prend la décision soit de ne pas prononcer de sanction, soit de suivre l'avis du conseil de discipline ou encore d'infliger une sanction différente.

Le juge a admis que le fait que l'administration n'attende pas la notification à l'agent de l'avis rendu par le conseil de discipline pour prononcer la sanction, est sans incidence sur la légalité de la sanction dès lors, d'une part, qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit une telle notification préalable, d'autre part et s'agissant des droits de la défense, que l'intéressé a été mis à même de se défendre avant l'avis rendu par le conseil de discipline et qu'il conservait au surplus la possibilité de contester la sanction devant le conseil de discipline de recours **(118)**.

Il résulte de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 14 du décret du 18 septembre 1989, que la décision prise par l'autorité disciplinaire doit être motivée. Cela signifie que doivent être mentionnés dans l'arrêté les griefs retenus à l'encontre de l'agent afin que ce dernier puisse, à leur seule lecture, connaître les motifs de la sanction **(119)**. Ainsi, même si l'intéressé a été informé avant l'intervention de la mesure des faits qui lui étaient reprochés et avait pris connaissance de son dossier, la décision doit mentionner les motifs fondant la mesure de sanction **(120)**. La décision doit notamment préciser le motif qui a conduit l'autorité territoriale à s'écarter de la proposition du conseil de discipline, si tel est le cas **(121)**.

À titre d'exemples, l'existence d'une motivation suffisante a été admise par le juge administratif lorsque l'autorité territoriale reprend et s'approprie, dans sa décision de sanction, les motifs retenus par le conseil de discipline **(122)**. À l'inverse, elle n'a pas été reconnue lorsque la décision ne comporte aucun motif et se borne à se référer à l'avis du conseil de discipline **(123)**, sans que cet avis soit incorporé et joint à la décision **(124)**.

La seule mention dans la décision en cause selon laquelle l'intéressé avait pris connaissance de son dossier, n'est pas en soi de nature à établir qu'il a ainsi été mis à même à la seule lecture de la décision attaquée de prendre connaissance des griefs retenus **(125)**.

Aux termes de l'article 15 du décret, lors de la notification de la sanction à l'agent concerné, l'autorité territoriale doit lui communiquer les informations de nature à lui permettre

(123) Conseil d'État, 17 novembre 1982 req. n°35065.

(124) Cour administrative d'appel de Douai, 31 mars 2011, req. n°09DA01271.

(125) Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2018, req. n°16MA03775.

de déterminer si les conditions de saisine du conseil de discipline de recours se trouvent réunies. Il doit être fait mention du délai d'un mois dont il dispose pour présenter son recours devant le conseil de discipline de recours (126) et de l'adresse du secrétariat du conseil de discipline de recours compétent.

Doit également figurer dans la décision de sanction l'indication des voies et délais de recours contentieux.

L'article 16 du décret du 18 septembre 1989 précise que la sanction prononcée est immédiatement exécutoire, même

en cas de recours de l'agent. Le Conseil d'État a jugé que la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation à son encontre (127). Le rapporteur public justifiait dans ses conclusions sous cet arrêt que les dispositions selon lesquelles le fonctionnaire conserve, selon la durée de son congé de maladie, l'intégralité ou la moitié de son traitement ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie. Elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié (128).

7. Les recours non contentieux

L'agent sanctionné a la possibilité de former plusieurs recours contre l'arrêté portant sanction disciplinaire. Ainsi, le fonctionnaire peut former au choix ou cumulativement un recours administratif et un recours juridictionnel. Ces différentes voies de recours ne sont pas subordonnées à l'utilisation préalable de l'une d'entre elles.

Les recours en matière disciplinaire ayant déjà été développés dans le numéro des *IAJ* d'août 2014, le présent dossier traitera des seuls recours administratifs.

Les recours administratifs n'ont pas d'effet suspensif : la sanction disciplinaire demeure exécutoire

S'agissant du recours administratif, celui-ci peut prendre la forme,

soit d'un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale, soit d'un recours devant le conseil de discipline de recours. Ces deux recours sont facultatifs ; il n'est pas obligatoire de les exercer avant de saisir le juge administratif. Ces recours n'ont par ailleurs pas d'effet suspensif : la sanction disciplinaire demeure exécutoire.

Le recours gracieux

Le délai

Ce recours consiste, pour l'agent, à demander la modification ou le retrait de la décision disciplinaire dont il a fait l'objet.

Si l'agent formule sa demande dans le délai de recours contentieux de deux mois, lequel court à compter de la notification de la décision de sanction, le délai pour déposer un recours auprès du juge administratif est interrompu jusqu'à

la notification de la réponse de l'autorité territoriale au fonctionnaire concerné. L'agent ne bénéficie du report du délai contentieux que si son recours parvient à l'autorité territoriale avant l'expiration de ce délai. Cependant, un recours gracieux posté le jour de l'expiration du délai de recours contentieux n'a pas pour effet de prolonger ou de rouvrir ce délai (129).

En revanche, le dépôt d'un recours gracieux n'interrompt pas le délai de saisine du conseil de discipline de recours (130).

Si une réponse explicite de rejet du recours gracieux intervient dans les deux mois qui suivent, un nouveau délai entier de recours contentieux de deux mois court contre la sanction.

Si aucune décision explicite sur le recours gracieux n'a été notifiée dans un délai de deux mois, ce silence de l'administration vaut décision de rejet (131). Dans ce cas aussi, un nouveau délai de recours contentieux de deux mois court à compter de la date de la décision implicite de rejet. La preuve de la date du recours gracieux, qui permet de déterminer celle de la décision implicite de rejet, incombe à l'agent.

L'agent doit demander explicitement soit le retrait, soit la réformation de la décision de sanction. Ainsi, une lettre se bornant à demander au maire de faire connaître à l'intéressé les motifs de sa sanction, ne constitue pas un

(126) Délai prévu par l'article 23 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

(127) Conseil d'État, 6 juillet 2016, req. n° 392728.

(128) Conclusions de M. Xavier De Lesquen, rapporteur public. Voir également Conseil d'État, 8 octobre 2012, req. n°346979.

(129) Cour administrative d'appel de Paris, 6 novembre 2012, req. n°10PA04092.

(130) Conseil d'État, 28 juillet 1995, req. n°114886.

(131) Article L.231-4 du code des relations entre le public et l'administration.

recours gracieux de nature à conserver le délai du recours contentieux (132).

La décision

L'autorité territoriale saisie du recours examine la sanction en légalité et en opportunité. Ainsi, si à l'appui du recours formé par l'agent, un motif d'illégalité est avéré, l'autorité territoriale peut soit retirer la sanction, soit régulariser la décision si c'est possible. Par exemple, s'il s'agit d'une motivation insuffisante, l'autorité territoriale peut prendre un nouvel arrêté portant une sanction similaire assortie d'une motivation conforme aux exigences légales.

Il convient de préciser qu'en vertu d'un principe général du droit, l'administration ne peut pas aggraver une sanction sur le seul recours de l'agent (133).

La nouvelle sanction se substitue à la sanction initiale (134).

Le recours auprès du conseil de discipline de recours

L'organisation du conseil de discipline de recours

Selon l'article 18 du décret du 18 septembre 1989, le siège du conseil de discipline de recours (CDR) est situé au centre de gestion du département chef-lieu de la région. Pour la région Ile-de-France, il est placé auprès du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France.

Le secrétariat du CDR est assuré par le centre de gestion au sein duquel il est placé. Les frais de secrétariat et de fonctionnement sont remboursés au centre à l'occasion de chaque affaire par la collectivité ou l'établissement dont relève le requérant.

Les membres de l'instance de recours, le requérant et les autres personnes convoquées ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour, qui sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public auquel appartient le requérant.

Les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie C relèvent du conseil placé auprès du centre de gestion. En revanche, l'article 19 du décret du 18 septembre 1989 prévoit que les sapeurs-pompiers professionnels dont les emplois sont classés dans les catégories A et B relèvent d'un conseil de discipline de recours national, créé auprès du ministre chargé de

la sécurité civile. Il se réunit au siège du Centre national de la fonction publique territoriale. Le secrétariat du conseil de recours national incombe aux services du ministre chargé de la sécurité civile. Les frais de secrétariat et de fonctionnement ne donnent pas lieu à remboursement.

La composition du CDR

Le conseil de discipline de recours est une instance paritaire composée en nombre égal de représentants du personnel et de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Chaque représentant a un suppléant.

Les représentants du personnel sont des fonctionnaires territoriaux titulaires désignés par les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Les organisations syndicales ayant un ou deux sièges au CSFPT désignent un représentant, celles ayant plus de deux sièges en désignent deux.

Les représentants des collectivités sont désignés par tirage au sort effectué par le président du conseil de discipline de recours selon les modalités prévues par l'article 18 du décret du 18 septembre 1989.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans l'une des représentations, la représentation la plus nombreuse est réduite en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Aux termes de l'article 21 du décret du 18 septembre 1989, le quorum est fixé à la moitié du nombre des membres composant le conseil de discipline de recours. Lorsque le quorum n'est pas atteint sur un ordre du jour donné, le conseil délibère valablement sans condition de quorum après une nouvelle convocation portant sur le même ordre du jour et spécifiant qu'aucun quorum ne sera exigé.

Aucun membre présent au CDR ne doit avoir connu la même affaire en premier ressort

En aucun cas, le conseil de discipline de recours ne peut comprendre de membres qui ont connu de l'affaire lors du conseil de discipline de premier ressort. Concernant un militaire, le Conseil d'État a rappelé ce principe, en affirmant que le non-respect de cette règle entraînant, en l'espèce, une irrégularité de la composition du deuxième conseil d'enquête, avait privé l'intéressé d'une garantie et était de nature à entacher d'illégalité la sanction attaquée (135).

(132) Conseil d'État, 5 décembre 1990, req. n°81607.

(133) Conseil Constitutionnel, 17 janvier 1989, décision n°88-248.

(134) Conseil d'État, 16 mai 1984, req. n°40895.

(135) Conseil d'État, 22 février 2012, req. n°343052.

À l'instar du conseil de discipline de première instance, il est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline de recours. Un suppléant du président est désigné dans les mêmes conditions.

Le conseil de discipline de recours national, spécialement compétent pour les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B, est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le vice-président du Conseil d'État. Un suppléant du président est désigné dans les mêmes conditions.

Les cas de saisine

L'article 91 de la loi du 26 janvier 1984 et les articles 15 et 24 du décret du 18 septembre 1989 prévoient les cas dans lesquels le conseil de discipline de recours peut être saisi. Il s'agit seulement de certaines décisions de sanction :

- les sanctions du quatrième groupe, quel que soit le sens de l'avis rendu par le conseil de discipline,
- les sanctions des deuxième et troisième groupes, uniquement si la sanction prononcée est plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline ou lorsqu'aucune proposition de sanction soumise au conseil de discipline n'a obtenu l'accord de la majorité des membres présents.

Pour rappel, les sanctions du deuxième groupe sont l'abaissement d'échelon et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours.

Les sanctions du troisième groupe comprennent la rétrogradation et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Enfin, les sanctions du quatrième groupe sont la mise à la retraite d'office et la révocation.

La notion de sanction « *plus sévère* » a été précisée par la jurisprudence. Ainsi, le juge administratif considère que pour apprécier la gravité de deux sanctions appartenant au même groupe, il convient de se référer à leur ordre de présentation dans la loi, quelles que soient leurs conséquences pécuniaires, fonctionnelles ou de déroulement de carrière. Dès lors, la sanction de rétrogradation est moins sévère que la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans (136).

Par ailleurs, le Conseil d'État a jugé que lorsque le conseil de discipline propose une sanction de rétrogradation sans préciser l'échelon dans lequel l'agent sera reclassé dans le grade inférieur, la sanction de rétrogradation prise par l'autorité disciplinaire ne peut être considérée comme plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline, quel que soit l'échelon dans lequel l'intéressé a été reclassé (137).

Il a été jugé que lorsqu'un conseil de discipline n'est pas en mesure de dégager une majorité pour proposer une sanction, alors la décision de l'autorité administrative prononçant une sanction, en l'espèce du troisième groupe, doit être regardée comme plus sévère que celle proposée par l'avis du conseil de discipline, et peut ainsi faire l'objet d'un recours devant le conseil de discipline de recours (138).

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, l'article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 dispose que, conformément à l'échelle de sanctions qui leur est applicable, les deux plus sévères sont prononcées après avis du conseil de discipline et selon la procédure prévue par le décret du 18 septembre 1989. Il résulte de ces dispositions, que les fonctionnaires stagiaires peuvent former un recours devant le conseil de discipline de recours lorsqu'ils ont fait l'objet :

- d'une exclusion définitive,
- d'une exclusion temporaire de fonctions de quatre à quinze jours alors que le conseil de discipline avait proposé une sanction moins sévère.

La procédure

La saisine du conseil de discipline de recours suspend le délai de recours contentieux jusqu'à la notification soit de l'avis du conseil de discipline de recours déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée, soit de la décision définitive de l'autorité territoriale (139). En vertu de l'article 23 du décret du 18 septembre 1989, l'agent public qui souhaite saisir le conseil de discipline de recours dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification de la décision de sanction. Au-delà de ce délai, le recours est irrecevable (140).

Ce dernier est enregistré à la date de la réception de la demande, par le secrétariat du CDR qui en accuse réception. Le secrétariat invite ensuite le requérant ainsi que l'autorité territoriale à qui est parallèlement communiqué le recours, à former, le cas échéant, des observations. À compter de la réception de la demande d'observation, les parties disposent d'un délai de quinze jours pour les faire parvenir au secrétariat du CDR. Ce délai est renouvelé une seule fois à la demande d'une des deux parties, dès lors que celui-ci est formulé avant que le délai n'expire.

L'autorité territoriale, le requérant ou les mandataires qu'ils désignent, peuvent à cet effet prendre connaissance du dossier soumis à l'instance de recours. Au regard de ce principe, le CDR doit les mettre à même de prendre connais-

(136) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 avril 2012, req. n°11BX01495.

(137) Conseil d'État, 19 juin 2002, req. n°205394.

(138) Conseil d'État, 29 décembre 2006, req. n°249617.

(139) Article 16 du décret du 18 septembre 1989.

(140) Conseil d'État, 28 juillet 1995, req. n°114886.

sance du dossier à une date qui leur laisse un délai suffisant pour produire leurs observations. À titre indicatif, un délai de deux jours a ainsi été considéré comme insuffisant par le juge (141).

Le requérant et l'autorité territoriale sont convoqués à la séance par le président du conseil de discipline de recours.

Le requérant peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. Quant à l'autorité territoriale, elle peut se faire représenter ou assister.

La décision du CDR

Les circonstances de l'affaire sont exposées par le président.

Après l'audition de l'autorité territoriale, du requérant et de toute personne que le président aura jugé nécessaire de faire entendre, le conseil de discipline de recours délibère à huis clos, hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins.

Aux termes de l'article 22 du décret du 18 septembre 1989, et contrairement à ce qui est prévu en première instance, le CDR statue à la majorité des suffrages exprimés et le président dispose d'une voix prépondérante.

Si le conseil considère être suffisamment informé, il statue définitivement et arrête le texte d'un avis de rejet ou d'une recommandation motivés. Dans le cas contraire, il peut prescrire un supplément d'information et de nouveau convoquer les parties ou toute autre personne, et ainsi renvoyer l'affaire à une prochaine séance.

Le conseil de discipline de recours statue dans un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi.

Le Conseil constitutionnel a rappelé qu'en vertu d'un principe général du droit « *le droit de recours étant réservé à la personne sanctionnée, son exercice ne peut, conformément aux principes généraux du droit, conduire à aggraver sa situation* » (142). Le conseil de discipline de recours ne peut ainsi proposer de sanction plus sévère.

L'instance de recours peut rejeter la demande de l'agent, recommander de lever la mesure prise ou proposer une sanction moins sévère, le cas échéant, alors même que la décision contestée a été effectivement exécutée. À propos d'un fonctionnaire sanctionné par une mise à la retraite d'office, il a été jugé que la circonstance qu'il ait déjà été admis à la retraite et que sa pension ait déjà été liquidée au moment où le CDR se prononce ne fait pas obstacle à

ce que ce dernier propose une sanction plus légère impliquant la réintégration de l'agent (exclusion d'un an, assortie d'un sursis de six mois, en l'espèce) (143).

Le secrétariat du CDR notifie l'avis par l'envoi d'extraits des délibérations certifiées conformes à la commission administrative paritaire, à l'autorité territoriale ainsi qu'au requérant. Selon la jurisprudence, l'avis peut faire mention du nombre de voix recueillies par les propositions de sanctions soumises au CDR, afin que le respect des conditions de majorité puisse être vérifié (144), mais cette indication ne présente pas un caractère obligatoire (145).

La portée de l'avis du CDR

Selon l'article 91 de la loi du 26 janvier 1984, l'administration ne peut pas prononcer une sanction plus sévère que celle proposée par le CDR.

Cela signifie que la décision de l'autorité disciplinaire doit être, soit conforme à l'avis rendu par le CDR, soit plus légère. Si l'organe de recours confirme la décision initiale, le requérant peut alors saisir le juge administratif afin d'obtenir

L'autorité territoriale ne peut pas prononcer une sanction plus sévère que celle proposée par le CDR

l'annulation de la décision. À défaut de déposer le recours dans les délais prescrits, la sanction devient définitive.

Lorsque le conseil de discipline de recours a émis l'avis qu'il y a lieu de prononcer une sanction moins sévère que celle qui a été infligée, l'autorité administrative est tenue de rapporter sa décision initiale et d'y substituer une sanction d'une gravité au plus égale à celle de la sanction proposée par le CDR (146).

Le juge a précisé que lorsque le conseil de discipline de recours a émis l'avis qu'il n'y a pas lieu de prononcer de sanction, l'autorité administrative est tenue de rapporter la sanction infligée, le cas échéant d'office en l'absence de demande de l'agent concerné en ce sens. Le délai de recours contentieux ouvert contre cette sanction est suspendu jusqu'à la notification de la décision rapportant cette sanction (147).

(143) Conseil d'État, 8 avril 2013, req. n°360669.

(144) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 juillet 2002, req. n°00BX01109.

(145) Cour administrative d'appel de Nantes, 14 mai 2012, req. n°11NT00871.

(146) Cour administrative d'appel de Nantes, 20 juin 2014, req. n°12NT02494.

(147) Cour administrative d'appel de Nancy, 11 mai 2006, req. n°04NC00542.

(141) Conseil d'État, 18 décembre 2009, req. n°316381.

(142) Conseil constitutionnel, 17 janvier 1989, décision n°88-248.

La nouvelle sanction prise par l'autorité territoriale est d'effet rétroactif (148). Elle se substitue à la sanction initiale et s'applique donc à la date d'effet qu'avait cette dernière(149).

L'autorité territoriale qui maintient sa décision malgré l'avis du conseil de discipline de recours commet une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité (150). Dans ce cas, l'agent peut obtenir réparation du préjudice causé.

L'avis du CDR qui propose de modifier ou de rapporter la sanction initialement prise est considéré comme un acte faisant grief, dès lors que l'autorité territoriale est obligée de réduire ou de retirer la sanction initialement proposée.

En conséquence, la collectivité peut dans ce cas saisir le juge de l'excès de pouvoir pour obtenir l'annulation de cet avis(151) ou le juge des référés pour en obtenir, provisoirement, la suspension. Si le juge de l'excès de pouvoir annule l'avis du CDR, l'autorité territoriale peut légalement prendre une sanction identique, sans solliciter un nouvel avis du conseil de discipline. En effet, le juge considère que l'avis rendu par le conseil de discipline de premier degré peut toujours servir de fondement à la sanction dès lors qu'aucun nouveau grief n'est reproché à l'agent(152).

En revanche, à l'égard de l'agent, l'avis du CDR n'est pas un acte faisant grief et n'est donc pas susceptible de recours (153). Les éventuelles irrégularités dont il serait entaché peuvent toutefois être invoquées à l'appui d'un recours contentieux contre la sanction infligée par l'autorité territoriale au vu de cet avis(154). ■

(148) Cour administrative d'appel de Nantes, 20 juin 2014, req. n°12NT02494.

(149) Conseil d'État, 16 mai 1984, req. n°40895.

(150) Conseil d'État, 25 mai 1988, req. n°73628.

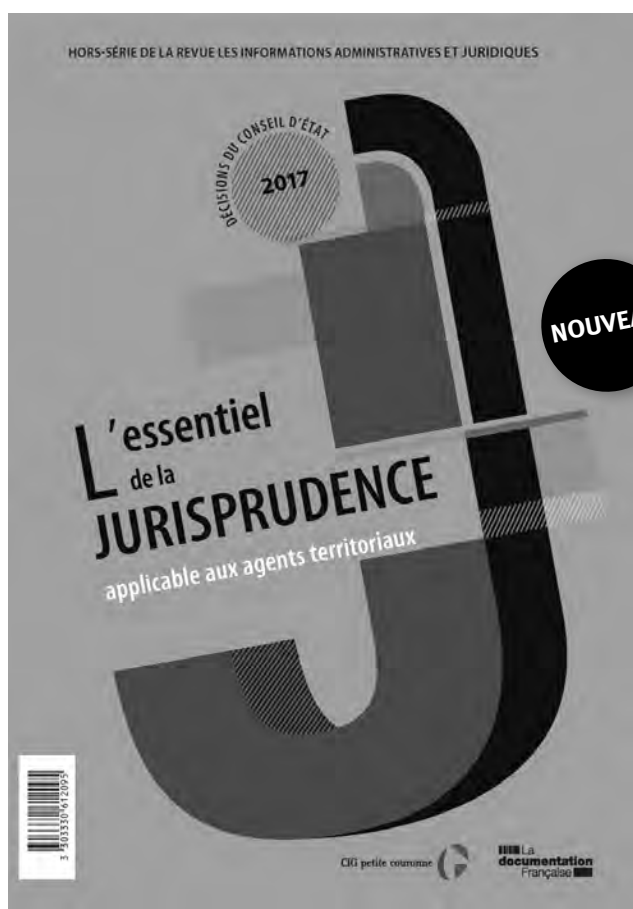
(151) Conseil d'État, 29 avril 1987, req. n°65690.

(152) Conseil d'État, 15 novembre 1995, req. n°123137.

(153) Conseil d'État, 4 février 1994, req. n°101003.

(154) Conseil d'État, 19 mars 1989, req. n°94180.

Nouveau hors-série annuel de la revue « Les informations administratives et juridiques »



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Une sélection de 53 décisions ou avis rendus en 2017 par le Conseil d'État ou le Tribunal des conflits, applicables aux personnels territoriaux

Réalisé par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, ce nouveau hors-série annuel de la revue « **Les informations administratives et juridiques** » est destiné aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux et plus largement, à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique (services juridiques des collectivités, syndicats, avocats, etc.).

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

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

Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- ✓ **Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « Les informations administratives et juridiques »**
- ✓ **En vente également à l'unité au tarif de 29 euros**

Format 17 x 24 cm

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISBN 978-2-11-145709-6

Le décret du 4 octobre 2018 portant diverses modifications statutaires

Le décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018⁽¹⁾, publié au *Journal officiel* du 5 octobre 2018, apporte des précisions et procède à des ajustements dans différents décrets statutaires relatifs à la fonction publique territoriale.

Entre autres dispositions, le décret tire les conséquences de la réforme des offices publics de l'habitat (OPH), élargit les possibilités de mobilité statutaire pour l'avancement de grade des administrateurs et des ingénieurs en chef, et précise les règles applicables aux fonctionnaires élus à un mandat national ou nommés ministres. Les obligations de formation des fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des chefs de police municipale sont par ailleurs actualisées.

Les dispositions présentées ci-après entrent en vigueur le 6 octobre 2018, à l'exception de celles relatives aux médecins territoriaux et aux puéricultrices territoriales qui entrent en vigueur de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2017.

■ Les dispositions relatives aux offices publics de l'habitat (OPH)

Pour rappel, l'ordonnance n°2007-137 du 1^{er} février 2007 a opéré une unification des offices d'HLM et des offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) par la création des offices publics de l'habitat. Ces nouveaux établissements, constitués sous la forme d'établissement public local à caractère industriel et commercial (EPIC), ont vocation à employer des salariés de droit privé, à l'exclusion d'agents relevant de la fonction publique territoriale, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels.

L'ordonnance prévoyait un dispositif, introduit à l'article 120 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, permettant aux fonctionnaires territoriaux jusqu'alors employés par les OPHLM et les OPAC de conserver, lors de la transformation de ceux-ci en OPH, le statut de fonctionnaire et de bénéficier d'un déroulement de carrière. Dans ce cadre, la loi précise notamment que les intéressés peuvent bénéficier d'un avancement de grade dans un autre OPH en cas de vacance d'un emploi d'avancement par suite du départ d'un fonctionnaire ou changer de cadre d'emplois par recrutement au titre de la promotion interne ou d'un concours. Elle autorise l'OPH à créer, pour ces personnels, les emplois correspondants en cas de changement de grade, de cadre d'emplois ou de corps.

Le décret du 4 octobre 2018 confirme ce principe pour les administrateurs et les attachés territoriaux. Il introduit, dans l'article 2 des décrets n°87-1097 et 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statuts particuliers respectivement des administrateurs territoriaux et des attachés territoriaux, un nouvel alinéa précisant que « *les membres du cadre d'emplois qui exercent leurs fonctions dans les OPH* » conservent la qualité de fonctionnaire dans les conditions fixées par l'article 120 de la loi du 26 janvier 1984.

(1) Décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Cette disposition concerne :

- les administrateurs territoriaux qui exercent leurs fonctions dans les OPH de plus de 10 000 logements,
- les attachés principaux qui exercent leurs fonctions dans les OPH de plus de 3 000 logements,
- les attachés hors classe et les directeurs territoriaux qui exercent leurs fonctions dans les OPH de plus de 5 000 logements.

Parallèlement, le décret du 4 octobre 2018 supprime de ce même article 2 la référence à l'emploi de directeur d'OPH de l'énumération des postes qui étaient susceptibles d'être occupés par les administrateurs et les attachés territoriaux, sous condition de seuil, selon le cas dans le cadre des fonctions afférentes au grade ou au titre de l'emploi fonctionnel.

On rappellera en effet qu'à la suite de la création des OPH, un décret n°2009-1218 du 12 octobre 2009 modifiant notamment le code de la construction et de l'habitation (CCH) a doté l'emploi de directeur général d'OPH d'un statut spécifique. Cet emploi peut être occupé soit par une personne extérieure à la fonction publique recrutée par un contrat de droit public à durée indéterminée, soit par un fonctionnaire placé en position de détachement, auquel cas la durée du contrat est liée à celle du détachement (2).

Dans une même logique, les articles 3 à 5 du décret du 4 octobre 2018 procèdent à une mise à jour du dispositif réglementaire relatif aux emplois administratifs de direction à caractère fonctionnel. L'emploi de directeur général d'OPH est supprimé des dispositions du décret 87-1101 du 30 décembre 1987 (3) et de celles du décret n°88-545 du 6 mai 1988 (4) relatif au recrutement direct dans certains de ces emplois. Le décret n°88-546 du 6 mai 1988 (5) fixant la liste des établissements publics locaux dont les emplois sont considérés comme fonctionnels est également actualisé.

(2) Se reporter au numéro des *IAJ* de novembre 2009.

(3) Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(4) Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(5) Décret n°88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(6) Décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

(7) Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

Les conditions de mobilité statutaire pour l'avancement aux grades d'administrateur hors classe et d'ingénieur en chef hors classe

Le chapitre 2 du décret du 4 octobre 2018 assouplit les conditions relatives à l'obligation de mobilité pour l'avancement aux grades d'administrateur hors classe et d'ingénieur en chef hors classe.

Jusqu'à présent, aux termes de l'article 15 du décret n°87-1097 du 30 décembre 1987, la promotion au grade d'administrateur hors classe, par inscription au choix sur un tableau d'avancement établi après avis de la CAP, était accessible aux administrateurs territoriaux remplissant les conditions suivantes :

- d'une part, avoir atteint le 6^e échelon et justifier de quatre ans au moins de services effectifs accomplis dans leur grade,
- d'autre part, avoir occupé pendant au moins deux ans au titre d'une période de mobilité, en position d'activité ou de détachement, dans la fonction publique de l'État ou hospitalière, ou dans une autre collectivité, certains emplois de direction, ou un emploi correspondant au grade d'administrateur, ou encore un emploi à responsabilités créé sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Concernant la condition d'ancienneté une modification introduite par le décret du 4 octobre 2018 prévoit plus largement que tous les services effectués dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable sont également pris en compte au titre des quatre ans de services effectifs exigés pour l'accès au grade d'avancement.

Par ailleurs, un nouvel alinéa pose le principe d'une reconnaissance de l'expérience syndicale accomplie auprès d'une organisation syndicale dans l'exigence de mobilité statutaire. Il prévoit que les administrateurs ayant bénéficié, à temps complet, pendant au moins deux ans, d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical dans les conditions fixées par l'article 20 du décret du 3 avril 1985 (6) ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 21 du même décret, sont réputés satisfaire à cette condition.

Une disposition similaire à cette dernière est introduite dans le statut particulier des ingénieurs en chef pour l'avancement au grade d'ingénieur en chef hors classe. Pour rappel, selon l'article 21 du décret n°2016-200 du 26 février 2016 (7), l'accès à ce grade est ouvert aux ingénieurs en chef qui justifient :

- d'une part, de six ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A et d'au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade,

– d’autre part, d’avoir occupé pendant au moins deux ans au titre d’une période de mobilité, en position d’activité ou de détachement, dans la fonction publique de l’État ou hospitalière, ou dans une autre collectivité, certains emplois de direction, ou un emploi correspondant au grade d’ingénieur en chef, ou encore un emploi à responsabilités créé sur le fondement de l’article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Désormais, les ingénieurs en chef ayant bénéficié, à temps complet, pendant au moins deux ans, d’une décharge d’activité de service pour l’exercice d’un mandat syndical ou d’une mise à disposition auprès d’une organisation syndicale sont réputés remplir la condition de mobilité statutaire requise pour l’accès au grade d’ingénieur en chef hors classe.

La formation des fonctionnaires détachés dans le cadre d’emplois des chefs de service de police municipale

Un nouvel article 10-1, introduit dans le statut particulier des chefs de service de police municipale (8), prévoit que le cadre d’emplois est accessible aux fonctionnaires par la voie du détachement dans les conditions prévues par l’article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983, sous réserve de l’obtention préalable de l’agrément du procureur de la République et du préfet. L’exercice des fonctions est subordonné à l’accomplissement de la formation obligatoire d’une durée de neuf mois prévue par l’article 7 du statut particulier pour les fonctionnaires stagiaires et organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Le cadre d’emplois des chefs de service de police municipale étant régi par les dispositions transversales du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 (9), on rappellera que le détachement dans ce cadre d’emplois pouvait déjà être prononcé sur le fondement de l’article 27 de ce décret (10).

La situation des fonctionnaires investis d’un mandat électif ou des fonctions de membre du Gouvernement

Jusqu’à présent, en application de l’article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux, les agents qui cessent leur activité professionnelle pour occuper les fonctions de membre du Gouvernement ou exercer certains mandats électifs (Assemblée nationale, Sénat, Parlement européen ou man-

dat d’élu local) pouvaient bénéficier, sur leur demande, d’un détachement accordé de plein droit par l’autorité territoriale.

Ce dispositif était toutefois contraire à la loi organique n°2013-906 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique selon laquelle le fonctionnaire nommé membre du Gouvernement ou élu pour exercer un mandat national ou européen doit alors être placé en disponibilité (11).

L’article 10 du décret du 4 octobre 2018 vient mettre les dispositions du décret du 13 janvier 1986 en conformité avec ce principe. Il modifie notamment la rédaction de l’article 4 précité, lequel énonce désormais que « *les fonctionnaires qui cessent d’exercer leur activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales* » sont détachés de plein droit. Parallèlement, un nouvel article 20-1 est introduit pour prévoir que les fonctionnaires exerçant les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l’Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen sont placés d’office en position de disponibilité.

Les élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP)

L’article 16 du décret du 4 octobre 2018 complète les dispositions du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Il aligne sur plusieurs points le dispositif qui leur est applicable en matière électorale sur celui prévu par le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires (CAP) des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Pour rappel, selon l’article 12 du décret du 23 décembre 2016, dans le cas où l’autorité territoriale constate qu’un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont inéligibles, le délégué de liste dispose d’un délai de trois jours pour procéder aux rectifications nécessaires. Il est désormais précisé, qu’à défaut de rectification, la liste intéressée ne peut participer aux élections que si elle comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au double du nombre de sièges à pourvoir de représentants titulaires et suppléants. Comme précédemment, la liste doit, en outre, comporter un nombre de femmes et d’hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d’hommes représentés au sein de la CCP (12).

(8) Décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d’emplois des chefs de service de police municipale.

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

(10) Un dossier consacré aux conditions de recrutement dans les cadres d’emplois de police municipale a été publié dans le numéro des IAJ d’août 2018.

(11) Se reporter au dossier consacré au détachement des fonctionnaires territoriaux (1^{re} partie) publié dans le numéro des IAJ d’avril 2014.

Par ailleurs, un nouvel alinéa au sein de l'article 13 du décret prévoit que la charge financière du matériel de vote (bulletins et enveloppes), leur fourniture et leur mise en place ainsi que l'acheminement des professions de foi et des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance sont assumés par la collectivité territoriale ou l'établissement.

À propos du déroulement du scrutin, l'article 14 du décret du 23 décembre 2016 ouvre désormais la possibilité à l'autorité territoriale, par dérogation au principe selon lequel un bureau de vote distinct est créé pour chaque CCP, d'insérer un bureau de vote commun à deux ou trois CCP, après avis des organisations syndicales, que ce bureau soit central, principal ou secondaire.

Les conditions de désignation des présidents de conseil de discipline

Une mesure d'adaptation introduite à l'article 1^{er} du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 (13) précise que dans l'hypothèse où le magistrat désigné par le président du tribunal administratif pour présider le conseil de discipline est affecté dans une cour administrative d'appel ou dans un tribunal administratif autre que celui présidé par l'autorité de désignation, sa désignation doit recueillir l'accord préalable du président de cette juridiction.

Une disposition identique est insérée dans les dispositions applicables aux conseils de discipline placés auprès des CCP ayant le même objet (14).

Les autres dispositions modificatives

Par ailleurs, le décret du 4 octobre 2018 rectifie des erreurs matérielles relevées dans le statut particulier des médecins territoriaux et dans celui des puéricultrices territoriales. Dans les deux cas, ces rectifications prennent effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2017.

Cadre d'emplois des médecins territoriaux

Les dispositions relatives aux conditions d'accès à l'échelon spécial du grade de médecin hors classe, qui avaient été malencontreusement supprimées à l'occasion de la réforme sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) par le décret n°2017-555 du 14 avril 2017 (15), sont rétablies dans les mêmes termes (16).

Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales

L'échelonnement indiciaire établi pour l'intégration des puéricultrices territoriales régies par le décret n°92-859 du 28 août 1992 dans le nouveau cadre d'emplois créé par

le décret n° 2014-923 du 18 août 2014 qui devait comporter quatre échelons provisoires est complété.

Par ailleurs, l'article 9 du décret du 4 octobre 2018 modifie le décret n° 2017-556 du 14 avril 2017 portant modification des dispositions statutaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales pour tenir compte du report d'un an de la mise en œuvre du PPCR. Les modifications portent sur les dispositions relatives au classement lors de l'avancement aux grades d'administrateur hors classe et d'ingénieur en chef hors classe (art. 17 du statut particulier des administrateurs territoriaux et art. 22 du statut particulier des ingénieurs en chef).

Les règles initialement applicables à compter du 1^{er} janvier 2022 entrent désormais en vigueur le 1^{er} janvier 2023, celles dont l'application était prévue à compter du 1^{er} janvier 2023 prennent effet au 1^{er} janvier 2024.

L'article 17 du décret du 4 octobre 2018 apporte un correctif à l'article 8 du décret n°2017-903 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs. Concernant les conditions d'avancement au grade de conseiller socio-éducatif hors classe par la voie du choix, l'agent devra justifier d'au moins « cinq ans d'exercice de fonctions d'encadrement » dans le grade de conseiller supérieur socio-éducatif ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau et non plus de cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau. On rappellera que la restructuration de ce cadre d'emplois, initialement prévue au 1^{er} février 2018, doit entrer en vigueur à compter du 1^{er} février 2019. Elle se traduit notamment par la création d'un troisième grade, celui de conseiller socio-éducatif hors classe.

Enfin, l'article 11 du décret du 4 octobre 2018 met le décret du 13 janvier 1986 précité en conformité avec l'article 12 bis de la loi du 13 juillet 1983 relatif aux positions statutaires qui, depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 (17),

(12) Par renvoi à l'article 11 (4^e alinéa) du décret du 23 décembre 2016.

(13) Décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

(14) Article 24 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016.

(15) Décret n° 2017-555 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens de la fonction publique territoriale

(16) Article 14 du décret n°92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

(17) Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

ne comporte plus la position « *hors cadres* ». Toutefois, pour tenir compte du fait que la mise hors cadres est prononcée pour une durée de cinq ans, les termes en cause ne sont supprimés du décret du 13 janvier 1986 qu'à compter du 1^{er} mai 2021. ■



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.fr

CIG petite couronne



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

Transfert primes/points : l'assiette de calcul de l'abattement

Le décret n°2018-807 du 24 septembre 2018, publié au *Journal officiel* du 26 septembre 2018, actualise l'assiette de calcul de l'abattement primes/points.

Pour rappel, dans le cadre du protocole « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » (PPCR), l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 a instauré dans les trois versants de la fonction publique un dispositif visant à opérer un rééquilibrage progressif entre le régime indemnitaire et le traitement indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice⁽¹⁾. Un décret n°2016-588 du 11 mai 2016 a fixé les modalités de mise en œuvre de cette mesure dite du « *transfert primes/points* ».

Le mécanisme consiste à appliquer un abattement sur le montant de tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires concomitamment à un relèvement du traitement par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Le montant annuel de l'abattement est plafonné selon la catégorie dont relève le fonctionnaire. Il s'établit à 167 euros pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie C (à compter de 2017), et 278 euros pour ceux relevant de la catégorie B (à compter de 2016). Pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A, il s'élève à 167 euros la première année (dès 2016 pour les cadres d'emplois revalorisés, en 2017 pour les autres), puis à 389 euros les années suivantes⁽²⁾.

Jusqu'à présent, selon l'article 2 du décret du 11 mai 2016, l'assiette de calcul de l'abattement excluait notamment

l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, la prise en charge partielle des frais de transport, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et l'indemnisation du service d'astreinte.

Or, une difficulté était apparue à la suite de la mise en place, à compter du 1^{er} janvier 2018, de l'indemnité compensatrice de la hausse du taux de la contribution sociale généralisée (CSG) instaurée par le décret du 30 décembre 2017⁽³⁾ pris en application de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018⁽⁴⁾. En effet, dans le cas des fonctionnaires qui ne perçoivent pas ou peu de régime indemnitaire, cette indemnité compensatrice était quasiment absorbée par l'abattement.

Le décret n°2018-807 du 24 septembre 2018⁽⁵⁾ ajoute l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG précitée à la liste des indemnités exclues de l'assiette de calcul de l'abattement primes/points. Il modifie en conséquence l'article 2 du décret du 11 mai 2016 susvisé. Le texte est applicable de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2018. ■

⁽¹⁾ Ce dispositif a été présenté dans les numéros des *IAJ* de janvier et juin 2016.

⁽²⁾ Article 3 du décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « *transfert primes/points* ».

⁽³⁾ Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

⁽⁴⁾ Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018.

⁽⁵⁾ Décret n°2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « *transfert primes/points* » et n°2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « *du transfert primes/points* » aux magistrats de l'ordre judiciaire.

Don de jours de repos : l'extension aux proches aidants

Le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018, publié au *Journal officiel* du 10 octobre 2018, étend le régime du don de jours de congé ou d'aménagement et de réduction du temps de travail au profit des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Pour rappel, la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 a instauré un dispositif permettant à un salarié du secteur privé de faire don de ses jours de repos à un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant gravement malade (1). Cette mesure a été étendue aux agents des trois fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale) par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 (2).

Ce dispositif ouvre à tout agent public, qu'il soit fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou agent contractuel, la possibilité de renoncer anonymement et sans contrepartie à ses jours de congés non pris en vue d'en faire bénéficier un autre agent relevant du même employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Entrent dans le champ des jours de congé cessibles : les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et les jours de congés annuels, qu'ils aient été épargnés ou non sur un compte épargne temps (CET). Cependant, si les jours ARTT peuvent faire l'objet d'un don partiel ou total, les jours de congés annuels ne peuvent être donnés que pour toute ou partie de la quotité excédant vingt jours ouvrés.

(1) Articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

(2) Se reporter au numéro des *IAJ* de juin 2015.

(3) Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Pour le secteur privé, la loi du 13 février 2018 (3) a étendu le don de jour de repos non pris aux proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (4). Le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 permet la mise en œuvre de ce dispositif aux agents publics. Il réécrit en conséquence les articles 1^{er} et 4 du décret du 28 mai 2015 précité.

Personnes en perte d'autonomie ou handicapées pour lesquelles l'agent peut bénéficier du don de jours de repos (art. L. 3142-16 du code du travail)

- 1° le conjoint du bénéficiaire du don,
- 2° son concubin,
- 3° son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- 4° un ascendant,
- 5° un descendant,
- 6° un enfant dont [l'agent] assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale,
- 7° un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- 8° un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- 9° une personne âgée ou handicapée avec laquelle [l'agent] réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

(4) Article L. 3142-25-1 du code du travail.

Dorénavant, aux termes de la nouvelle rédaction de l'article 1^{er} du décret, un agent public peut également faire don de jour de repos non pris à un autre agent relevant du même employeur qui vient « *en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1^o à 9^o de l'article L. 3142-16 du code du travail* » (voir encadré).

S'agissant de la procédure, comme précédemment, l'agent bénéficiaire doit formuler sa demande de don de jours de repos par écrit auprès de l'autorité territoriale. Un certificat médical « *détaillé* » établi par le médecin qui suit l'enfant ou la personne atteinte d'une perte d'autonomie ou handicapée doit être joint, sous pli confidentiel, à la demande.

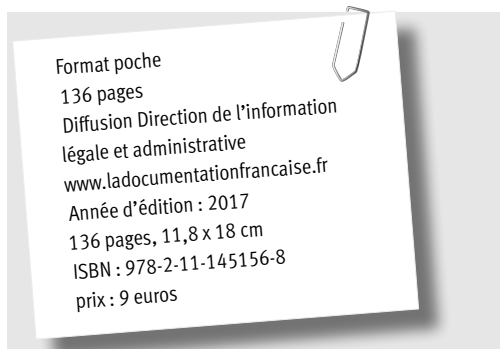
Ce certificat atteste, soit la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue ou des soins contraignants auprès de l'enfant, soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne concernée.

Dans ce dernier cas, l'agent doit en outre établir une « *déclaration sur l'honneur de l'aide effective* » qu'il apporte à la personne en perte d'autonomie ou handicapée.

La durée du congé reste plafonnée, pour chaque année civile, à quatre-vingt-dix jours par enfant, ou dorénavant par personne aidée. Le fractionnement du congé demeure possible sur demande du médecin qui a établi le certificat médical.

Comme antérieurement, l'autorité territoriale dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos. ■

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.

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Assistant maternel Agrément Formation

Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels

(NOR : SSAA1818381D)

JO, n° 246, 24 octobre 2018, texte n° 16.- 4 p.

Ce décret modifie les objectifs, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation obligatoire des assistants maternels agréés. Il précise la durée de la formation suivie avant le premier accueil, ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées. Il modifie également les modalités de renouvellement de leur agrément et précise les modalités applicables en ce qui concerne les formations engagées avant le 1^{er} janvier 2019. Ce texte entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Collectivités territoriales DGCL Ministre Attributions

Décret n° 2018-913 du 24 octobre 2018 relatif aux attributions du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

(NOR : TERX1828278D)

JO, n° 247, 25 octobre 2018, texte n° 28.- 2 p.

Ce texte modifie les attributions du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les

collectivités territoriales, définies par le décret n° 2017-1075 du 24 mai 2017. Parmi ses nouvelles attributions, le ministre élabore et met en œuvre la politique du gouvernement en matière de décentralisation, de développement et d'aménagement équilibrés de l'ensemble du territoire national et de solidarité entre les territoires. Il prépare et met en œuvre la politique du gouvernement à l'égard des collectivités territoriales en veillant à ce qu'elle contribue à renforcer la cohésion entre les territoires. Il participe, en liaison avec le ministre de l'action et des comptes publics, à la définition des orientations du gouvernement concernant la fonction publique territoriale. Le ministre a, par ailleurs, autorité sur la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Congé pour formation syndicale Droit syndical Fonction publique territoriale

Arrêté du 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale

(NOR : INTB1826687A)

JO, n° 247, 25 octobre 2018, texte n° 22.- 1 p.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale. Désormais, l'institut d'études et de formation syndicale du syndicat autonome de la fonction publique territoriale (SAFPT) fait partie de cette liste.

Congés payés

Don

Aidant familial

Fonction publique

Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

(NOR : CPAF1819075D)

JO, n° 234, 10 octobre 2018, texte n° 26.- 2 p.

Ce décret détermine les conditions d'application aux agents publics civils de l'article 1^{er} de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Il ouvre, par ailleurs, la possibilité de bénéficier de don de jours de congé aux militaires relevant du même employeur que l'agent public donateur. Ce texte entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

CSFPT

Sapeur-pompier

Fonction publique territoriale

Séance du CSFPT du 17 octobre 2018

Communiqué de presse du CSFPT du 17 octobre 2018

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le 17 octobre 2018, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. Un seul point était inscrit à l'ordre du jour, l'examen et le vote d'un projet de rapport relatif à l'état des lieux de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale. Ce rapport a reçu un avis favorable unanime. Les membres du Conseil supérieur ont reçu les représentants de l'organisme qui gère le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) et de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC), venus présenter un état des lieux de la retraite complémentaire dans la fonction publique.

Élection professionnelle

Comité technique

Commission administrative paritaire

Note d'instruction du 11 octobre 2018 relative à l'organisation de la remontée des résultats des élections des représentants du personnel aux comités techniques, aux CAP et aux commissions consultatives paritaires

(NOR : INTB1826093J)

Circulaire.legifrance.gouv, 11 octobre 2018.- 3 p.

Cette instruction précise les modalités d'organisation de la remontée des résultats des élections relatives au renouvellement des représentants du personnel aux comités techniques (CT), aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux commissions consultatives paritaires (CCP) des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. La circulaire indique les informations à transmettre à la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) scrutin par scrutin. La DGCL a développé une application « EFPT2018 » afin de centraliser la remontée de l'ensemble des résultats dont le calendrier de mise en œuvre est présenté dans la présente circulaire. Le chapitre quatre est consacré au traitement des résultats le jour de l'élection professionnelle, le 6 décembre 2018. Ce 6 décembre, le bureau central de vote établit le procès-verbal des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats et un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet du département. Il est ainsi rappelé que « *les procès-verbaux devront (...) parvenir immédiatement après la fin des opérations de dépouillement. Ils devront faire apparaître le nombre d'inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages recueillis par chaque liste de candidats dont l'affiliation ou le rattachement à une union nationale devra être précisé* ». Les données permettant de calculer le taux de participation ainsi que les résultats des élections devront parvenir à la DGCL au plus tard le vendredi 7 décembre à 12h00. En effet, le ministre chargé de la fonction publique annoncera le taux de participation aux élections professionnelles le 7 décembre 2018 puis les résultats provisoires seront communiqués à partir du 11 décembre 2018 et les résultats définitifs le 20 décembre 2018.

Fonction publique de l'État

Charges sociales

Pension de retraite

Décret n° 2018-935 du 30 octobre 2018 relatif au versement des cotisations et contributions pour les pensions et allocations temporaires d'invalidité et aux obligations déclaratives pour les comptes individuels de retraite des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires

(NOR : CPAE1815791D)

JO, n° 252, 31 octobre 2018, texte n° 30.- 4 p.

Ce décret instaure l'obligation de déclaration de données, à terme par la déclaration sociale nominative, précise les délais et les justificatifs de paiement des cotisations et contributions dues pour la couverture des charges de pensions des fonctionnaires de l'État et d'Orange, et les majorations et pénalités dues en cas de retard de déclaration des données et des cotisations ou de paiement incomplet de celles-ci.

Décret n° 2018-936 du 30 octobre 2018 relatif à la tenue à jour des comptes individuels de retraite des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires, ainsi qu'au versement des contributions et cotisations et aux déclarations dues par La Poste pour la couverture des charges de pensions des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires

(NOR : CPAE1815792D)

JO, n° 252, 31 octobre 2018, texte n° 31.- 2 p.

Ce décret prévoit, d'une part, que le défaut de production de la déclaration ou l'inexactitude des données qui y sont portées, à terme par la déclaration sociale nominative, requise dans le cadre actuel de l'alimentation des comptes individuels de retraite des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires, peut entraîner l'application des pénalités prévues dans le régime général de sécurité sociale.

**Fonction publique de l'État
Emploi de direction
Mobilité professionnelle
Détachement**

Décret n° 2018-910 du 23 octobre 2018 modifiant le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

(NOR : CPAF1821576D)

JO, n° 247, 25 octobre 2018, texte n° 22.- 2 p.

Ce décret modifie le statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. Il inscrit notamment la responsabilité de la conduite du dialogue social au sein des missions des directeurs régionaux et départementaux, simplifie les viviers des différents groupes et tire les conséquences de la mise en œuvre du « *protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et à la rémunération* » (PPCR). Il prévoit également la possibilité de prolonger la durée de nomination au-delà de la durée maximale de huit ans si l'agent est dans la situation d'obtenir dans moins de deux ans la liquidation de ses droits à pension au taux maximum ou s'il se situe à moins de deux ans de la limite d'âge qui lui est applicable. Enfin, ce texte crée une procédure d'entretien professionnel annuel harmonisée pour tous les agents occupant les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. Le décret entre en vigueur le lendemain de la date de sa publication, à l'exception du 2 de l'article 4 qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019, du 3 de l'article 4 et du 2 de l'article 5 qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

**Harcèlement moral
Harcèlement sexuel
Code pénal**

Circulaire n° CRIM/2018-10/H2-03.09.2018 du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

(NOR : JUSD1823892C)

Circulaire.legifrance.gouv, 27 août 2018.- 3 p.

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes modifie et complète sur plusieurs points les dispositions du code de procédure pénale et du code pénal afin de réprimer de façon plus efficace toutes les formes de violences sexuelles et sexistes. Cette circulaire présente ces nouvelles dispositions notamment au travers de tableaux comparatifs des articles du code de procédure pénale et du code pénal modifiés. Elle précise la définition de la contravention d'outrage sexiste qui peut être verbalisée par un agent de police municipale ainsi que l'extension des délits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. Il est par ailleurs précisé que le délit de harcèlement sexuel défini par l'article 222-33 du code pénal a été étendu sur deux points. D'une part, sont désormais visés, outre des propos ou comportements à connotation sexuelle, les propos ou comportements à connotation sexiste et, d'autre part, l'exigence de répétition des actes a été précisée, afin qu'elle puisse également s'appliquer dans les cas où cette répétition est le fait de plusieurs personnes. Cette extension de la notion de répétition a également été prévue à l'article 222-33-2-2 du code pénal pour le délit de harcèlement moral. De plus une nouvelle circonstance aggravante du harcèlement sexuel a été ajoutée : lorsqu'il a été fait utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

**Médiation
Entreprise
Administration**

Décret n° 2018-919 du 26 octobre 2018 relatif à l'expérimentation d'un dispositif de médiation en cas de différend entre les entreprises et les administrations

(NOR : ECOM1825682D)

JO, n° 250, 28 octobre 2018, texte n° 6.- 2 p.

Ce décret détermine les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation sur une partie du territoire et pour certains secteurs économiques d'un dispositif de médiation de règlement des différends entre, d'une part, les entreprises, et, d'autre part, les administrations et les établissements publics de l'État, les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale. L'expérimentation s'applique aux régions Centre-Val de Loire, Grand Est, Normandie et Provence-Alpes-Côte

d'Azur dans les secteurs économiques de la construction, de l'industrie manufacturière et de l'information et de la communication. Dans le cadre de cette expérimentation, il étend le rôle du médiateur des entreprises, qui pourra être saisi tant par les entreprises que par les administrations de litiges de toute nature pouvant les opposer. Ce texte entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

Personne handicapée Travailleur handicapé Allocation handicapés Obligation d'emploi

Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

(NOR : MTRD1802038D)

JO, n° 231, 6 octobre 2018, texte n° 23.- 2 p.

Ce décret simplifie la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), en prévoyant la délivrance automatique d'une attestation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, pour certains bénéficiaires d'emplois réservés, ainsi que pour les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires. Ce texte permet également aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'être mieux informés de leurs droits, en prévoyant que les décisions relatives à l'attribution de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés comportent désormais une mention expresse précisant qu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle, sans qu'il leur soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il prévoit en outre que toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction. Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Recours contentieux Sécurité sociale Juridiction

Décret n° 2018-928 du 29 octobre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale

(NOR : JUSC1814381D)

JO, n° 251, 30 octobre 2018, texte n° 11.- 18 p.

Les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale, du contentieux de l'incapacité et de l'aide sociale sont supprimées à compter du 1^{er} janvier 2019, date à laquelle le contentieux relèvera, pour ce qui concerne l'ordre judiciaire, de tribunaux de grande instance et de cours d'appel spécialement désignés, et pour ce qui concerne l'ordre administratif, respectivement des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel. Ce décret fixe les dispositions procédurales applicables aux contestations des décisions des organismes de sécurité sociale, des maisons départementales des personnes handicapées et des autorités administratives intervenant dans le domaine de l'aide sociale, tant dans le cadre du recours préalable que dans celui du recours juridictionnel. Il modifie également le code de l'organisation judiciaire pour préciser le fonctionnement des formations échevinées des tribunaux de grande instance précités et le code de justice administrative pour tenir compte de la suppression de la commission centrale d'aide sociale. Le texte entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Retraite additionnelle Fonction publique Placement financier

Décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 relatif à certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique

(NOR : SSAS1821018D)

JO, n° 234, 10 octobre 2018, texte n° 13.- 2 p.

Ce décret a pour objet d'adopter des règles de gestion et de placement applicables à l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFFP). Il prévoit la possibilité, pour le Conseil d'administration de cet établissement, d'instaurer une liquidation provisoire du versement en capital des prestations de retraite additionnelle de la fonction publique. Il modifie également le cadre de placements financiers et prudentiel de l'établissement. Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

RGPD Protection des données Certification

Délibération n° 2018-317 du 20 septembre 2018 portant adoption des critères du référentiel d'agrément d'organismes de certification pour la certification des compétences du délégué à la protection des données (DPO)

(NOR : CNIL1827455X)

JO, n° 235, 11 octobre 2018, texte n° 50.- 4 p.

La présente délibération fixe les critères d'agrément d'organismes de certification pour la certification des

compétences de personnes physiques en tant que délégué à la protection des données, tel que visé à la section 4 du chapitre IV du règlement (UE) 2016/679.

Délibération n° 2018-318 du 20 septembre 2018 portant adoption des critères du référentiel de certification des compétences du délégué à la protection des données (DPO)

(NOR : CNIL1827457X)

JO, n° 235, 11 octobre 2018, texte n° 51.- 2 p.

Cette délibération fixe les critères du référentiel de certification pour la catégorie «*délégué à la protection des données (DPO)*», tel que visée à la section 4 du chapitre IV du règlement (UE) 2016/679. Les conditions préalables à remplir par le candidat à la certification ainsi que les compétences et savoir-faire sont approuvés.

SDIS

Sapeur-pompier professionnel Emploi de direction

Arrêté du 26 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours

(NOR : INTE1827096A)

JO, n° 252, 31 octobre 2018, texte n° 40.- 1 p.

L'annexe 1 de l'arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours est modifiée. Cette annexe définit les emplois au sein des services de l'État et de ses établissements publics, assimilés aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours et auprès desquels peuvent être mis à disposition des sapeurs-pompiers professionnels.

Secours d'urgence Formation Fonction publique

Circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours

(NOR : CPAF1825636C)

Circulaire.legifrance.gouv, 2 octobre 2018.- 3 p.

Cette circulaire précise les modalités selon lesquelles la fonction publique peut contribuer à la réalisation de l'objectif défini par le Président de la République de former avant la fin du quinquennat 80 % de la population aux gestes de premiers secours. La circulaire recense dans un premier temps (I) les actions de formation à mettre en œuvre. Elle valorise notamment la formation de «*sensibilisation aux gestes qui sauvent*» dont le format de deux heures, permet un déploiement auprès d'un nombre important de personnes. Elle distingue dans un deuxième temps (II et III) les modalités de mise en œuvre de cet objectif en formation initiale comme en formation continue. Enfin, elle précise dans un troisième temps (IV et V) la manière dont la réalisation de l'objectif pourra être évaluée.

Statut

Fonction publique territoriale Administrateur Ingénieur en chef

Décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

(NOR : INTB1815736D)

JO, n° 230, 5 octobre 2018, texte n° 1.- 5 p.

Ce décret procède à des ajustements et précisions de différents décrets statutaires relatifs à la fonction publique territoriale.

Voir *Statut commenté*, p. 24. ■

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.

Assainissement Risque professionnel Retraite Fonction publique territoriale

Question écrite n° 01127 du 31 août 2017 relative à la reconnaissance des risques professionnels encourus par les agents d'assainissement et de traitement des eaux usées

JO Sénat, 27 septembre 2018.- p. 4887

M. Philippe Paul demande la position du gouvernement sur la possibilité de revaloriser les agents d'assainissement et de traitement des eaux usées en catégorie « active », au regard des risques professionnels encourus dans l'exercice de leur emploi. Ce reclassement leur permettrait ainsi de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé. La réponse ministérielle rappelle que le III de l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale des retraites des agents de collectivités locales (CNRACL) prévoit que « les emplois classés dans la catégorie active sont déterminés par des arrêtés conjoints des ministres chargés de la sécurité sociale, des collectivités territoriales, de la santé et du budget, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou hospitalière selon les cas ». Ce classement est établi par l'arrêté du 12 novembre 1969, relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégories A et B, selon des critères spécifiques. Un fonctionnaire nommé et titularisé dans un grade d'un cadre d'emplois ayant vocation à exercer plusieurs fonctions de natures différentes, l'appartenance à la catégorie active ne peut résulter de la seule nomination du fonctionnaire dans un grade d'un cadre d'emplois. La nomination d'un agent doit donc s'accompagner d'une décision de l'autorité territoriale qui précise l'affectation sur un emploi classé en catégorie active. S'agissant des emplois d'agents d'assainissement et de traitement des eaux usées, ils ne sont pas mentionnés dans cette liste et il n'est pas prévu de modifier l'arrêté précité pour en étendre le champ.

Déontologie Collectivités territoriales Élu Prise illégale d'intérêts

Question écrite n° 5316 du 13 février 2018 relative aux emplois familiaux dans les collectivités territoriales

JO Assemblée Nationale, 15 mai 2018.- p. 4074

Mme Christine Pires Beaune attire l'attention de M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur, sur les conditions d'application de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique. Elle souhaite savoir si les nominations ou promotions d'agents ayant un lien conjugal ou familial avec l'autorité territoriale sont conformes au droit existant. La réponse ministérielle précise qu'à l'exception des emplois de collaborateurs de cabinet, les autres emplois des collectivités territoriales ne font pas l'objet d'une interdiction expresse fondée sur le lien familial. 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 la 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 au sens de l'article 432-12 du code pénal. Le juge, pour apprécier la prise illégale d'intérêts, prend en considération le respect de la procédure de recrutement, l'adéquation entre la formation et l'expérience professionnelle de l'agent et l'emploi à pourvoir et lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, l'absence de candidature d'un agent titulaire en application de la réglementation. Aucune jurisprudence identifiée ne porte sur le recrutement d'un membre de la famille proche de l'élu qui aurait la qualité d'agent titulaire de la fonction publique. Pour autant, en cas de contentieux sur ce sujet, il est vraisemblable que le juge prendra en considération les mêmes éléments, sous réserve des spécificités liées au recrutement d'un fonctionnaire. De la même façon, s'agissant de la carrière de l'agent, c'est la légalité des promotions prononcées qui devrait être examinée par le juge et le traitement qui est fait de cet agent au regard des autres agents de la collectivité.

Données personnelles

RGPD

Délégué à la protection des données

Question écrite n° 05775 du 21 juin 2018 relative à la possibilité de désigner un maire comme délégué à la protection des données

JO Sénat, 27 septembre 2018.- p. 4914

La réponse ministérielle précise que l'article 38 du Règlement général sur la protection des données (RGPD) autorise le délégué à la protection des données (DPD) à exécuter d'autres missions et tâches au sein d'un organisme à condition que celles-ci n'entraînent pas de conflit d'intérêts. Le DPD et le responsable du traitement sont deux entités distinctes : le responsable du traitement devant désigner le DPD et les rôles qui leur sont attribués par le RGPD étant différents. Le délégué doit ainsi bénéficier d'une certaine indépendance vis-à-vis du responsable de traitement. En tant que responsable de traitement, le maire d'une commune ne peut donc pas être désigné comme délégué à la protection des données. Il peut, en revanche, désigner une personne extérieure ou l'un de ses agents dès lors qu'il présente les compétences requises et qu'il bénéficie d'une indépendance suffisante pour l'exercice de sa mission. L'article 37 du RGPD autorise, par ailleurs, la désignation d'un délégué unique pour plusieurs autorités ou organismes publics, compte tenu de leur structure organisationnelle et de leur taille. Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent 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.

Fonction publique territoriale

Auxiliaire de puériculture

Éducateur de jeunes enfants

Titularisation

Question écrite n° 01955 du 9 novembre 2017 relative aux conditions de titularisation de certains agents dans la fonction publique territoriale

JO Sénat, 23 août 2018.- p. 4263

M. Jean-Claude Carle appelle l'attention de Mme la ministre des solidarités et de la santé sur la pénurie de personnels titulaires de la fonction publique dans les emplois d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants et d'auxiliaires de soins, à laquelle sont confrontées de nombreuses collectivités territoriales souhaitant augmenter le nombre de places d'accueils collectifs pour les jeunes enfants. Pour faire face notamment aux difficultés des collectivités territoriales à recruter des personnels titulaires, la réponse ministérielle précise que les épreuves pour l'accès au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins territoriaux ont été allégées. Ainsi, depuis 2009, le

décret n° 93-398 du 18 mars 1993 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement, prévoit une seule épreuve pour les candidats de ces concours (entretien de quinze minutes). En outre, la procédure de recrutement pour les filières sociale, médico-sociale et médico-technique a été simplifiée : ces concours et examens professionnels pouvaient notamment consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection doit être complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires. Mais la suppression des concours sur titres sans dispositif alternatif destiné à garantir l'égal accès aux emplois publics n'est pas envisageable au regard des exigences constitutionnelles. Par ailleurs, l'assouplissement des modalités de recours au contrat fait pleinement partie des sujets de réflexion engagés par le gouvernement.

Frais de déplacement

Indemnité kilométrique

Fonction publique

Question écrite n° 060007 du 5 juillet 2018 relative aux frais de déplacements des personnels des collectivités locales et des établissements publics

JO Sénat, 20 septembre 2018.- p. 4775

Interrogé sur l'augmentation du montant de l'indemnité forfaitaire annuelle versée pour le règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics, le ministre de l'action et des comptes publics rappelle dans un premier temps le cadre juridique applicable. Il précise que les agents concernés peuvent, au regard des frais engagés, renoncer à cette indemnité forfaitaire, plafonnée à 210 euros, et opter pour l'application du barème fiscal « *au réel* » sur leur déclaration d'impôts sur le revenu, se substituant à l'abattement forfaitaire de 10 % au titre des frais professionnels. Par ailleurs, lorsque l'agent se déplace hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, il peut être indemnisé sur la base d'indemnités kilométriques dont les taux sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État, modifié par l'arrêté du 26 août 2008, en fonction de la catégorie du véhicule et du nombre de kilomètres effectués. Le ministre rappelle enfin que comme annoncé lors du rendez-vous salarial du 18 juin 2018, le gouvernement confirme la décision de revaloriser les taux définis dans l'arrêté du 3 juillet 2006 relatif au frais de déplacement des personnels des collectivités territoriales,

au 1^{er} janvier 2019, de 17 % soit le cumul de l'inflation depuis 2006.

Jour de carence Fonction publique

Question écrite n° 01795 du 2 novembre 2018 relative au jour de carence dans la fonction publique

JO Sénat, 27 septembre 2018.- p. 4890

Interrogé sur l'efficacité du jour de carence pour réduire l'absentéisme dans la fonction publique et les différences observées en matière de protection sociale entre le secteur privé et le secteur public, le ministre de l'action et des comptes publics énumère dans un premier temps les objectifs de la mesure : rapprocher le régime applicable aux agents publics de celui des salariés du secteur privé et réduire les absences pour raison de santé de très courte durée. Il rappelle les différentes études effectuées lors de la précédente période d'application de cette mesure qui confirment l'atteinte de ces objectifs et précise que le gouvernement a décidé qu'un bilan de la protection sociale complémentaire pour les trois versants de la fonction publique serait réalisé, en vue du lancement d'un chantier sur ce sujet, incluant celui de la couverture prévoyance en 2018.

Police municipale Collectivités territoriales

Question écrite n° 00684 du 27 juillet 2017 relative à la gestion quotidienne d'un service de police municipale

JO Sénat, 23 août 2018.- p. 4338

Interrogé sur l'autorité hiérarchique du maire en sa qualité d'autorité de police municipale, le ministre d'État, ministre de l'intérieur, distingue, dans sa réponse, la direction opérationnelle de ces agents, qui relève du directeur ou du chef de police municipale, et la direction administrative du service auquel est rattachée la police municipale, qui appartient au directeur général des services, à ses adjoints voire éventuellement à un cadre administratif, et sous l'autorité desquels est placé le directeur ou le chef de service de police municipale. Les responsables administratifs, chargés de l'encadrement du service de police municipale, contribuent à la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de sécurité de la collectivité et assurent la coordination de l'action du service de police municipale avec les autres services de la collectivité. Il appartient au chef de la police municipale de rendre compte de la mise en œuvre de cette politique de sécurité au maire ou, à la demande de ce dernier et selon les modalités d'organisation de la collectivité, à l'agent ou aux agents qu'il a désignés pour l'assister dans la direction de la collectivité, y compris pour les missions exercées en propre par la police municipale. ■

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.

Abandon de poste Congé maladie Contrôle médical

Refus d'une contre-visite par un agent placé en congé de maladie

Conseil d'État, 26 juillet 2018, Mme A., req. n° 412337

Si l'administration constate qu'un agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite qu'elle a demandée, elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure, respectant les exigences prévues et précisant en outre explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie. Si, dans le délai fixé, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justification, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'agent.

Acte administratif Recours contentieux Délai de recours

L'inscription d'un arrêté dans le registre de la mairie ne tient pas lieu de publication d'un acte administratif

Conseil d'État, 26 juillet 2018, M. D. B., req. n° 414415

L'inscription des arrêtés dans le registre prévu à l'article R. 2122-7 du code général des collectivités territoriales ne saurait tenir lieu de la publication permettant de faire courir le délai de recours contentieux à l'égard des tiers contre un acte administratif.

Agent contractuel Contrat à durée indéterminée Fonction publique territoriale

Un agent contractuel recruté comme vacataire pour répondre à un besoin permanent aurait dû bénéficier d'un contrat d'engagement à durée indéterminée

Cour administrative d'appel de Douai, 5 juillet 2018, Commune de Dieppe c/ M^{me} G., req. n° 17DA00514 et 18DA00186

Un agent, employé pendant une durée de 12 ans pour effectuer notamment des visites guidées, donner des conférences, animer des ateliers et des formations et assurer des publications, doit être regardé comme ayant été recruté non pas comme vacataire mais pour répondre à un besoin permanent s'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de valorisation du patrimoine culturel de la commune, alors même que ses horaires hebdomadaires étaient irréguliers et que sa rémunération était déterminée à la vacation. En conséquence, eu égard à la durée et aux conditions dans lesquelles cet agent a été employé, il aurait dû, en l'absence de cadre d'emplois susceptible alors de répondre à un tel besoin, bénéficier, dès son recrutement, d'un contrat d'engagement à durée indéterminée.

Agent contractuel Titularisation Recours pour excès de pouvoir

Délibération d'une commission d'évaluation professionnelle déclarant un agent inapte à être intégré

Cour administrative d'appel de Versailles, 24 mai 2018, M. A., req. n° 16VE01821

Les commissions d'évaluation professionnelle instituées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dans le cadre des sélections professionnelles évaluent, sur dossier et après audition de l'intéressé, l'aptitude de chaque agent contractuel candidat à exercer les missions du cadre

d'emplois auquel la sélection donne accès et dresse la liste des seuls agents qu'elle estime aptes à être intégrés. Eu regard à ces pouvoirs, la délibération d'une commission déclarant inapte un agent candidat à être intégré constitue une décision susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Collaborateur de cabinet Agent contractuel Licenciement

Licenciement d'un collaborateur de cabinet

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 24 mai 2018, M. C., req. n° 16BX02120 et 16BX02205

Dans le cadre du licenciement d'un collaborateur de cabinet, le juge de l'excès de pouvoir contrôle que la décision mettant fin aux fonctions ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et n'est pas entachée de détournement de pouvoir. En revanche, il ne lui appartient pas d'apprécier l'opportunité d'une telle décision. Le moyen en annulation tiré de ce que la décision reposerait sur une erreur manifeste d'appréciation ne peut donc être utilement invoqué devant le juge.

Contentieux administratif Acte créateur de droits Délai de recours

Annulation du retrait d'une décision créatrice de droit

Conseil d'État, 26 juillet 2018, M. A. B., req. n° 419204

Lorsqu'une décision créatrice de droits est retirée et que ce retrait est annulé, la décision initiale est rétablie à compter de la date de lecture de la décision d'annulation contentieuse. Une telle annulation n'a pas pour effet d'ouvrir un nouveau délai de quatre mois pour retirer la décision initiale, alors même que celle-ci comporterait des irrégularités pouvant en justifier légalement le retrait. Toutefois, lorsqu'une telle décision a été retirée dans le délai de recours contentieux puis rétablie à la suite de l'annulation de son retrait, le délai de recours contentieux court à nouveau à l'égard des tiers à compter de la date de publicité de la décision rétablie ou, si de telles formalités ne sont pas exigées, à compter de la date de notification du jugement d'annulation. L'autorité territoriale doit transmettre la décision créatrice de droits rétablie au préfet dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement d'annulation.

Contentieux administratif Code pénal Acte créateur de droits

Contentieux et régime des actes

Conseil d'État, 16 février 2018, M^{me} A., req. n° 395371

Le moyen tiré de la méconnaissance de l'autorité de la chose jugée attachée aux décisions pénales devenues définitives, qui présente un caractère absolu, est d'ordre public et peut être invoqué pour la première fois devant le Conseil d'État, juge de cassation. Il en va ainsi même si le jugement pénal est intervenu postérieurement à la décision de la juridiction administrative frappée de pourvoi devant le Conseil d'État.

Élection professionnelle Fonction publique Vote électronique

Vote électronique lors des élections des représentants du personnel de la fonction publique

Conseil d'État, 3 octobre 2018, Fédération CGT Santé – Action sociale, req. n°417312

Si le vote électronique par internet est susceptible de constituer, pour les élections des représentants du personnel de la fonction publique, une modalité de vote au même titre que le vote à l'urne et le vote par correspondance, il implique, en raison de ses spécificités et des conditions de son utilisation, que des garanties adaptées soient prévues pour que le respect des principes généraux du droit électoral, de complète information de l'électeur, de libre choix de celui-ci, d'égalité entre les candidats, de secret du vote, de sincérité du scrutin et de contrôle du juge, puisse être assuré à un niveau équivalent à celui des autres modalités de vote. Le recours au vote électronique par internet à l'exclusion de toute autre modalité est possible, dès lors que des précautions appropriées sont prises pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas à son domicile du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet ou encore ne pouvant se servir de ce mode de communication sans l'assistance d'un tiers. Les dispositifs réglementaires fixant les modalités de déroulement des opérations de vote électronique par internet comportant les garanties propres à permettre l'accès de tous les électeurs au scrutin et garantissant le secret du vote et la sincérité du scrutin. Pour la fonction publique territoriale, il s'agit du décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.

Harcèlement moral

Agent public

Condition de travail

Éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral

Conseil d'État, 27 juin 2018, Mme B., req. n° 405776

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. En l'espèce, la cour n'a pas commis d'erreur de droit en estimant, par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, que la requérante ne produisait aucun élément de fait susceptible de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral et notamment qu'elle ne justifiait pas d'une dégradation de ses conditions de travail et de sa carrière ou d'une volonté d'intimidation de sa hiérarchie.

Invalidité

Pension de retraite

Fonctionnaire

Calcul du taux d'invalidité d'un fonctionnaire

Conseil d'État, 17 septembre 2018, M^{me} A. B., req. n° 416308

Le taux d'invalidité à retenir pour accorder le bénéfice des dispositions de l'article L. 30 du code des pensions civiles et militaires de retraite ne peut faire l'objet d'un arrondi en faveur de l'agent, en l'absence de règles le permettant. Pour déterminer ce taux d'invalidité, il convient de retrancher du taux d'invalidité global retenu celui de l'invalidité préexistante et de diviser le taux ainsi obtenu par celui de l'invalidité qui était celle de l'agent au moment de sa titularisation.

Logement de fonction

Gestion de fait

Directeur général des services

Concession d'un logement de fonction

Conseil d'État, 9 juillet 2018, M. E., req. n° 410817

La circonstance qu'un agent serait en mesure de se loger par ses propres moyens ne fait pas obstacle à la concession d'un logement de fonction. Dans les circonstances de l'espèce, le fait que la concession ait été accordée

à un agent qui en était propriétaire et qu'il louait à la commune ce même logement par le biais d'une SCI ne constitue pas une gestion de fait.

Mesure d'ordre intérieur

Manière de servir

Sanction disciplinaire

Une appréciation négative sur la manière de servir d'un agent versée à son dossier individuel s'analyse comme une mesure disciplinaire

Cour administrative d'appel de Nancy, 18 avril 2018, M. A., req. n° 16NC02021

Le courrier d'une autorité territoriale reprochant à l'un de ses agents de perturber l'activité d'un service, qui comporte ainsi une appréciation négative sur sa manière de servir et qui a été versé à son dossier individuel, s'analyse non comme une simple mesure d'ordre intérieur mais comme une mesure disciplinaire susceptible de recours pour excès de pouvoir. Prise en l'absence de procédure disciplinaire préalable, cette décision est illégale.

Procédure d'alerte

Obligation de réserve

Fonction publique

Respect de la procédure de signalement d'alerte

Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne, 13 février 2018, M. H., req. n° 1701162

La révélation par voie de presse de dysfonctionnements dans un service public ne peut ouvrir droit à la protection légale de l'agent public lanceur d'alerte, dès lors que, à supposer que celui-ci ait respecté la procédure de signalement de l'alerte en portant les faits à la connaissance de son supérieur hiérarchique ou de son employeur, il n'est pas établi que l'autorité territoriale, qui avait déjà reçu des recommandations afin de remédier aux dysfonctionnements, aurait manqué de diligence à les mettre en œuvre, eu égard au faible délai séparant ces recommandations de la révélation publique. Les propos ainsi portés à la connaissance du public constituent des manquements de l'agent à ses obligations de réserve et de loyauté et justifient l'application d'une sanction disciplinaire.

Promotion interne

Attaché territorial

Erreur manifeste d'appréciation

Annulation pour excès de pouvoir d'un arrêté de nomination d'un agent en qualité d'attaché territorial stagiaire

Conseil d'État, 25 mai 2018, M. B. C., req. n° 408614

Commet une erreur manifeste d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de l'agent, le maire

d'une commune qui, au regard des « heures de travail fourni et ce qu'il avait subi lors de la précédente municipalité », a considéré qu'un agent « méritait » une promotion interne dans le cadre d'emplois des attachés alors même qu'il ne figurait qu'à la 50^e position d'une liste de 168 agents établie sur la base de leur valeur professionnelle et de leur ancienneté. Le juge ayant constaté que cet agent était chargé de missions relevant habituellement de la catégorie C alors que les fonctions de deux autres agents, dont l'inscription sur liste d'aptitude avait été débattue devant la CAP, consistaient en la direction d'un service de 50 agents et en la gestion de relations institutionnelles et financières importantes (budget annuel de 6 millions d'euros et délégation de service public concernant 400 personnes), l'annulation de sa nomination est confirmée.

Protection fonctionnelle Conseil municipal Incompétence

Incompétence d'une délibération d'un conseil municipal rejetant la demande de protection fonctionnelle d'un agent

Cour administrative d'appel de Lyon, 26 avril 2018, Commune de Grenoble, req. n° 16LY02029.

Il n'appartient qu'à l'autorité territoriale de prendre les décisions relatives à la situation individuelle des agents. La demande de protection fonctionnelle présentée par un agent étant relative à sa situation individuelle, la délibération d'un conseil municipal rejetant cette demande est entachée d'incompétence. ■

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite

élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours

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

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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

CP yves rocher

La documentation Française

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.

Déontologie Déclaration de patrimoine Nomination

Les agents concernés par les déclarations d'intérêts et de patrimoine

La Gazette des communes, n° 39, du 8 au 14 octobre 2018.- pp. 64-65

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 26 janvier 2018, req n° 408215 relatif au retard de transmission d'une déclaration d'intérêt dans le cadre de la nomination d'un agent. Les déclarations d'intérêts ou de patrimoine font partie des obligations statutaires de certains hauts responsables territoriaux. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État fournit un éclairage dans l'hypothèse d'une déclaration tardive en jugeant que la transmission de la déclaration est un impératif à la nomination de l'agent. Cette solution est transposable à la fonction publique territoriale.

Prise illégale d'intérêts Élu Collectivités territoriales

Le délit de prise illégale d'intérêt

Maires de France, n° 360, septembre 2018.- pp. 70-71

L'auteur de cet article commente un arrêt de la cour de cassation, chambre criminelle, du 5 avril 2018, req n° 17-81912 relatif à la prise illégale d'intérêts. Ce dernier rappelle que « *La prise illégale d'intérêt définie à l'article 432-12 du code pénal, réprime le fait, notamment pour une personne investie d'un mandat électif public de prendre, recevoir ou conserver, de manière directe ou indirecte, un intérêt quelconque dans une entreprise ou une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement* ». Il analyse l'interprétation très large de la notion de prise illégale d'intérêt par le juge pénal et rappelle la prudence nécessaire que doivent respecter les élus. ■

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.

Apprentissage Alternance Financement

Le calendrier de la mise en œuvre de la réforme du financement de l'apprentissage est précisé

Liaisons sociales quotidien, n°17673, 16 octobre 2018.- pp. 2-3

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie le financement de l'apprentissage au 1^{er} janvier 2020. Le gouvernement a rendu public, le 12 octobre dernier, le calendrier de mise en application de cette réforme. Différents textes préciseront ultérieurement le cadre réglementaire sur le financement de l'alternance, l'ensemble des coûts de formation pour chaque diplôme préparé par l'apprentissage (« *coûts-contrats* ») ainsi que le calendrier de prise en charge des contrats. Par ailleurs, les opérateurs de compétences (Opco) devront déterminer le coût et le niveau de prise en charge des contrats d'alternance en fonction des axes stratégiques définis par leurs branches.

Apprentissage Contrat d'apprentissage Fonction publique territoriale

Mais si, les apprentis valent le coût !

La Gazette des communes, n° 40, du 15 au 21 octobre 2018.- pp. 24-26

Malgré ses nombreux atouts, l'apprentissage stagne dans la fonction publique territoriale en raison de son coût qui reste à la charge des collectivités. Certaines d'entre elles mènent néanmoins une politique volontariste dans le recrutement d'apprentis car il permet l'insertion et la formation de jeunes notamment sur certains métiers en tension. Des incertitudes pèsent, par ailleurs, sur l'apprentissage dans la fonction publique depuis que la loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a retiré aux régions leurs prérogatives.

Apprentissage Financement Aide publique

Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » : transition pour la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage

Ministère du travail. – 2018. – 5 p.

L'architecture financière de l'apprentissage est modifiée suite à la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel le 5 septembre 2018. Ce document présente le calendrier de la transformation et retrace notamment les différentes étapes relatives au nouveau financement des centres de formation des apprentis (CFA), des contrats d'apprentissage et du financement des aides à l'apprentissage.

Apprentissage Fonction publique

L'apprentissage en 2017 : une hausse des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans

Dares résultats, n° 46, octobre 2018.- 10 p.

En 2017, 294 800 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dont 14 500 dans le secteur public, soit une hausse de 2,1 % par rapport à 2016 (+ 7,9 % dans le secteur public). Les embauches continuent d'augmenter dans ce secteur, notamment dans les collectivités territoriales (+ 9,4 %) et les établissements publics (+ 12,0 %). En 2017, les entrées d'apprentis de 26 à 30 ans ont été multipliées par trois dans les régions expérimentatrices à l'ouverture de l'apprentissage aux plus de 25 ans. Ces nouveaux apprentis, plus âgés, sont aussi plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur (76 % contre 48 % pour les 15-25 ans).

CNFPT

Centre de gestion

Modernisation de l'administration

CNFPT et centres de gestion : des propositions de « modernisation » attendues le 15 novembre

Maireinfo, 12 octobre 2018, 2 p.

Le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a missionné deux parlementaires afin de réaliser un rapport sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales. Ces derniers doivent examiner « les pistes de modernisation » du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des centres de gestion (CDG) « dans un contexte de maîtrise de la dépense publique ». Selon la lettre de mission, ces parlementaires doivent dégager des « propositions d'amélioration de gouvernance et d'organisation du CNFPT et des CDG, au regard de l'évolution des attentes des agents et des exigences de leurs employeurs territoriaux ». Ces propositions devront concerner notamment « les missions respectives des deux réseaux dont l'articulation pourrait être simplifiée et améliorée, « leur niveau de prestation attendu » ou encore leurs « modalités de financement ».

Condition de travail

Santé

Protection sociale

Mutuelle

Fonction publique

57% des agents estiment que leur employeur ne s'occupe pas de leur santé

La Gazette.fr, 23 octobre 2018.- 3 p.

La « *Mutualité Fonction Publique, Harris Interactive* » a consulté un échantillon représentatif d'agents de la fonction publique sur leur perception de la santé au travail. Il s'agissait, d'abord, de comprendre le lien que les personnes travaillant dans la fonction publique établissent entre occupation professionnelle et santé, ensuite, d'identifier les principales zones de risques ou d'insuffisance et enfin, d'interroger le rôle des différents organismes de santé et notamment des mutuelles dans ce paysage global. Il ressort de cette étude qu'un tiers des agents estiment que leur travail a un impact négatif sur leur santé. Les agents soulignent notamment l'insuffisance des espaces de repos (57 %) et des visites à la médecine du travail (50 %). Toutes fonctions publiques confondues, les conditions de travail qui pèsent le plus sur les agents sont les contraintes liées à la posture et aux rythmes de travail. Ainsi, 43 % des agents affirment être régulièrement confrontés à des situations où ils doivent rester longtemps debout, 29 % ont le sentiment de subir couramment des rythmes de travail contraignants,

28 % déclarent qu'il leur arrive souvent de devoir travailler la nuit et/ou le week-end, 84 % des agents déclarent se sentir régulièrement fatigués au travail, 75 % estiment y être stressés et 67 % évoquent même des douleurs physiques liées à leur posture de travail. Face à ces risques, 57 % des agents de la fonction publique ont le sentiment que les enjeux de santé et de bien-être au travail sont mal pris en compte par leur employeur. Ils sont aussi quasi unanimes (91 %) à affirmer que le « *burn-out* » devrait être reconnu comme une maladie professionnelle. Les mutuelles de fonctionnaires disposent d'une image majoritairement positive, axée notamment sur leur professionnalisme (76 %), et les agents témoignent d'une confiance élevée (69 %) à leur égard pour agir dans le bon sens en matière de protection sociale.

Conseil constitutionnel

Rapport d'activité

Conseil constitutionnel : rapport d'activité 2018

Conseil Constitutionnel. – 2018.- 88 p.

Tous les 4 octobre, jour anniversaire de la Constitution de la V^e République, les membres du Conseil constitutionnel rendent public un bilan retraçant les temps forts de leur activité au cours de l'année écoulée. Le rapport indique que le Conseil Constitutionnel s'est prononcé sur les premières lois de la nouvelle législature, avec au total une vingtaine de décisions DC depuis septembre 2017 en contrôle a priori. S'agissant des questions prioritaires de constitutionnalité (QPC), le rapport souligne que ce sont au total 70 affaires qui ont été traitées depuis septembre 2017. Dans environ deux tiers des cas, le Conseil constitutionnel a jugé les dispositions législatives transmises par QPC conformes à la Constitution, parfois en émettant des réserves d'interprétation, et dans un tiers des cas, il a prononcé des décisions de non-conformité partielle ou totale.

Détachement

Fonctionnaire

Secteur privé

En questions : la fin du détachement d'un fonctionnaire

La Semaine juridique-social, n° 38, du 25 septembre au 1^{er} octobre 2018.- pp. 3-5

L'auteur de cet article présente le dispositif du détachement de longue durée des fonctionnaires relevant des trois fonctions publiques dans un cadre de droit privé. Il rappelle que sous réserve d'un lien de subordination, le fonctionnaire et l'organisme d'accueil sont liés par un contrat de travail mais que l'agent public durant toute la durée de son détachement se situe à l'intersection du droit du travail et du droit de la fonction publique puisqu'il a vocation à retrouver, à terme, un emploi correspondant

à son grade. L'auteur répond à différentes questions relatives à la procédure à respecter par l'organisme privé qui accueille un fonctionnaire en détachement.

Discrimination

Condition de travail

Emploi

11^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi : une personne sur quatre confrontée à des propos sexistes, racistes, homophobes ou handiphobes

Défenseur des droits.- Paris : Défenseur des droits, 2018.- 19 p.

Ce baromètre met en avant l'exposition de la population active aux propos et aux comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes, liés à l'état de santé au travail. Selon l'enquête, près d'une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisants au travail. Cette exposition est comparable dans le secteur public (27 % des agents concernés) et le secteur privé (25 % des salariés concernés). De fortes disparités subsistent cependant en fonction des groupes sociaux interrogés : certains semblent particulièrement exposés aux propos et comportements stigmatisants au travail. Ainsi en va-t-il des femmes de 18 à 44 ans perçues comme non-blanches dont 54 % déclarent avoir déjà fait l'objet de tels propos et comportements et de 40 % des hommes homosexuels ou bisexuels. Le fait d'être perçue comme blanche, hétérosexuelle, en bonne santé, âgée de 45 à 54 ans divise par huit la probabilité de rapporter des propos ou comportements sexistes au travail. Ce 11^e baromètre examine également les situations de dévalorisation au travail. En moyenne, au cours des cinq dernières années, plus de la moitié de la population active (56 %) déclare avoir déjà connu une situation de dévalorisation sur son lieu de travail. 38 % des personnes interrogées rapportent avoir fait l'objet de sous-estimation de leurs compétences. L'enquête met, par ailleurs, en évidence la récurrence du cumul de propos et comportements stigmatisants avec d'autres formes d'hostilité et de dévalorisation du travail pour certaines catégories de personnes.

Discrimination

Harcèlement moral

Prévention

Sanction

Fonction publique territoriale

Harcèlement discriminatoire au travail : fiche pratique à destination des employeuses et des employeurs

Défenseur des droits, 2018. - 12 p.

Au sommaire :

- Reconnaître le harcèlement discriminatoire
- Obligations de l'employeuse ou de l'employeur privé et public

- Risques encourus par l'employeuse ou l'employeur
- Sanctions encourues par l'auteur de harcèlement discriminatoire

Cette fiche pratique consacrée au harcèlement discriminatoire au travail se compose de quatre parties accompagnées d'exemples tirés de la jurisprudence du Défenseur des droits et des juridictions judiciaires et administratives.

Discrimination

Recrutement

Fonction publique

L'orientation sexuelle et le handicap au menu de deux études du CNRS sur les discriminations à l'embauche

La Gazette.fr, 2 octobre 2018.- 2 p.

Cet article présente deux études réalisées par la Fédération de recherche travail, emploi et politiques publiques (TEPP) du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) sur les discriminations à l'embauche. Ces études évaluent les discriminations dans l'accès à l'emploi aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public selon des critères liés à l'orientation sexuelle et au handicap. La première étude intitulée « *Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle* » évalue, sur les deux dernières années, les discriminations dans l'accès à l'emploi public en comparaison de l'accès à l'emploi privé. Plusieurs critères sont définis : l'origine maghrébine du candidat, la réputation de son lieu de résidence, son sexe et son orientation sexuelle. D'après cette étude, l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi diminue depuis 2015 mais les discriminations liées à l'origine demeurent. La deuxième étude intitulée « *Handicap et discrimination dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels* » porte sur le métier d'agent d'accueil dans des établissements qui relèvent majoritairement de la fonction publique. Le test met en évidence une discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap dans la fonction publique territoriale et dans le secteur privé tandis qu'aucun résultat statistique ne démontre une discrimination en raison de l'origine.

Disponibilité

Allocation chômage

Fonction publique territoriale

Retour de disponibilité et allocations de chômage

Lettre de l'employeur territorial, n°1597, du 18 septembre au 24 septembre 2018.- pp. 6-8

Le fonctionnaire en disponibilité bénéficie d'un droit à réintégration dans un délai raisonnable et, en l'absence de poste dans la collectivité, il bénéficie d'allocations de chômage à condition de n'être pas lui-même la cause

de son maintien en disponibilité. L'auteur de cet article revient sur différentes jurisprudences relatives à l'attribution d'allocations chômage suite à une disponibilité.

Droit d'alerte Procédure d'alerte Secteur privé

Les lanceurs d'alerte et la protection des informations confidentielles au sein de l'entreprise

La Semaine juridique-social, n° 38, du 25 septembre au 1^{er} octobre 2018.- pp 9-14

Cet article propose une analyse de l'articulation entre le régime juridique des lanceurs d'alerte instaurés par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et la nécessaire protection des informations confidentielles présentes au sein des entreprises. L'auteur de cet article s'intéresse dans un premier temps aux conditions de révélation des informations confidentielles puis aux effets de cette révélation, dans un second temps. Il présente également la loi n° 2018-670 du 30 juillet 2018 relative à la protection du secret des affaires qui apporte un nouvel éclairage sur ces questions.

Égalité professionnelle Discrimination Égalité des sexes Protocole d'accord Fonction publique

Égalité femmes-hommes : après une négociation éclair, les syndicats appelés à prendre position

Localtis, 25 octobre 2018.- 3 p.

Débutée en mars 2018, la négociation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique s'est achevée le 24 octobre 2018. Les syndicats et les employeurs publics sont à présent appelés à se prononcer d'ici un mois sur un projet de protocole d'accord qui reprend et renforce les dispositions du précédent protocole d'accord adopté le 8 mars 2013. Ce projet contient, entre autres mesures, une réduction des écarts salariaux entre les deux sexes, l'élargissement du dispositif des quotas de nominations pour les emplois de l'encadrement supérieur, une meilleure prise en compte des congés parentaux et des disponibilités demandées pour élever un enfant, la neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels, la mise en place, par chaque employeur public, d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel ou encore la création d'un fonds pour l'égalité professionnelle. Par ailleurs, la dernière version du protocole

ajoute également l'exclusion du champ d'application de la journée de carence des congés de maladie pendant la grossesse, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse. Enfin, le projet prévoit également l'élaboration par chaque administration et chaque collectivité, au plus tard au 31 décembre 2020, d'un plan d'action « *égalité professionnelle* » et sa mise en œuvre dans un délai maximum de trois ans. En cas de non application du plan des pénalités pouvant atteindre 1% de la rémunération brute annuelle des personnels seront appliquées. Dans ce cadre, chaque administration et collectivité devra nommer un ou plusieurs « *référénts égalité* » qui devront veiller à la bonne mise en œuvre de ce plan d'action.

Ce que contient la nouvelle version du projet de protocole sur l'égalité professionnelle

Acteurs publics, 11 octobre 2018. - 3 p.

La deuxième version du projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, transmise aux organisations syndicales, apporte des modifications aux axes d'action de ce projet. Les cinq axes structurant ce projet de protocole sont présentés dans un préambule : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité, créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, traiter les écarts de rémunération et de déroulement des carrières, mieux accompagner les situations de grossesse, de parentalité et d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes. Ce projet précise le contenu des plans d'action pluriannuels dédiés à l'égalité professionnelle et son calendrier de mise en œuvre. Celui-ci sera ainsi rendu obligatoire « *au plus tard au 31 décembre 2021* ». Afin de favoriser un égal investissement dans le dialogue social, un bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social sera dressé au cours de l'année 2019. Une nouvelle campagne de testing sur les discriminations liées au sexe sera réalisée sur la période 2019-2020. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) réalisera, en 2019, un bilan sexué du déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Le protocole sur l'égalité professionnelle modifierait, au cours du premier semestre 2019, les décrets relatifs au temps partiel dans la fonction publique autorisant son annualisation comme alternative au congé parental. Par ailleurs, cette nouvelle version prévoit que l'autorisation d'absence aux actes médicaux pendant et après la grossesse soit accordée au conjoint agent public et « *à la conjointe agente publique* ». Les règles du congé parental seraient assouplies, réduisant à deux mois la durée minimale de placement en congé parental et simplifiant les règles de renouvellement de ce congé.

Élection professionnelle Comité technique Commission administrative paritaire

Élections professionnelles : test et répétition générale de remontée des résultats

La Gazette.fr, 23 octobre 2018.- 3 p.

Cet article présente la note d'instruction du 11 octobre 2018 relative à l'organisation de la remontée des résultats des élections des représentants du personnel aux comités techniques, aux CAP et aux commissions consultatives paritaires du 6 décembre 2018. La Direction générale des collectivités locales (DGCL) ouvrira, le lundi 5 novembre 2018, l'accès au second module de l'application « EFPT 2018 » dans lequel seront saisis les résultats des scrutins, qui ont été répertoriés et cartographiés dans le premier module, accessible, lui, depuis le premier semestre 2018. Un mode d'emploi accompagnera le déploiement de ce deuxième module.

Emploi fonctionnel Agent contractuel Recrutement Cessation de fonction

Emplois fonctionnels : le recrutement et la cessation des fonctions

La Gazette des communes, n° 39, du 8 au 14 octobre 2018.- pp. 60-62

Cet article présente les règles relatives au recrutement et à la cessation de fonctions des emplois fonctionnels. La voie du détachement d'un fonctionnaire reste le principe, cependant, il est également possible de recruter des agents contractuels directement sur une liste d'emplois fonctionnels limitative. L'autorité territoriale peut sous le couvert de la démonstration d'une perte de confiance mettre fin au détachement ou, le cas échéant, au contrat de l'agent occupant un emploi fonctionnel.

Fonction publique territoriale Effectif Statistique

Baromètre HoRHizons 2018

Fédération nationale des centres de gestion.- 2018.- 33 p.

Le baromètre HoRHizons présente les grandes tendances des politiques des ressources humaines des employeurs publics locaux pour l'année 2018. Les collectivités ont vu leurs effectifs globalement baisser. Mais comme en 2017, en raison des nouvelles mesures statutaires, de la mise en œuvre de la réforme territoriale, des transferts de compétences, de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), des

modifications dans la gestion des services publics et de la mise en place du « pacte de confiance » la masse salariale continue de progresser. Le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) précise que les fusions ne sont pas génératrices d'économies, du moins dans un premier temps, car elles impliquent un supplément de réorganisation. Cette année, 9 % des répondants (contre 12 % en 2017) évoquent une réduction de leurs dépenses de personnel, et ce taux peut s'élever à 21 % pour les communes de plus de 20 000 habitants. L'étude précise que six collectivités sur dix ont mis en place le Rifseep, ce qui se traduit dans 35 % des cas par une hausse globale du régime indemnitaire, et dans 61 % des cas par un « maintien » de ce dernier. Cette année, 9 % des répondants indiquent que leurs dépenses de personnel continuent de stagner. En revanche, 40 % des employeurs publics (+ 6 points par rapport à l'année 2016) évoquent des augmentations en matière de personnel. L'étude pointe un retour des recrutements dans les collectivités. En effet, la part des collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui envisagent de recruter en 2018 s'élève à 36 %. Ce taux connaît une croissance progressive depuis 2015 (17 %), 2016 (23 %) et 2017 (26 %). Concernant le remplacement des départs à la retraite, une collectivité sur deux envisage de remplacer tous les départs tandis que 36 % d'entre elles prévoient l'inverse. Ce taux est à la baisse depuis 2015. Dans le domaine de la formation, pour les trois quarts des collectivités et établissements, les dépenses consacrées à la formation sont stables, tandis qu'elles augmentent pour 19 % de ces collectivités. Enfin, en ce qui concerne la gestion de l'inaptitude, 28 % des répondants constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans leur structure, soit une hausse par rapport à 2017 (+ 4 points). Par ailleurs, le baromètre HoRHizons s'intéresse à des questions d'actualité : la parité hommes-femmes, la protection des données personnelles, la déontologie des fonctionnaires, le télétravail et les négociations syndicales. 17 % des collectivités et établissements ont mis en place un référent déontologue au sein de leur structure. Pour la majorité des répondants, il s'agit d'un service assuré par le centre de gestion. Dans les autres cas, le référent nommé est un agent interne (24 %) ou un agent externe à la collectivité (5 %). Environ 3 % des répondants déclarent rencontrer des difficultés avec les agents pour faire respecter les règles de laïcité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Pour ce qui est du temps de travail, 71 % des répondants précisent que leurs agents travaillent sur la base des 1 607 heures réglementaires annuelles. Le télétravail est encore timidement abordé : 12 % des répondants ont formalisé un accord ou sont en phase d'expérimentation en ce sens. Enfin, l'étude constate que le dialogue social est assez bien engagé : 54 % des répondants ont entamé des négociations syndicales depuis le 1^{er} janvier 2018. Celles-ci

portent principalement sur la prévention des risques, la préparation des élections professionnelles, la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire et la formation.

Fonction publique territoriale

Gestion des ressources humaines

Contrat aidé

Fusion de communes

Baromètre RH des collectivités locales : RH 2020 transformer, accompagner, motiver

Randstad.- 9^e édition.- 2018.- 12 p.

La neuvième édition du baromètre Randstad mené en partenariat avec l'association Villes de France, l'Assemblée des communautés de France (ADCF) et la Gazette des Communes contient notamment une analyse des impacts du non-renouvellement des emplois aidés et des réorganisations institutionnelles liées aux fusions de communautés ou de communes. Concernant le premier point, près de trois collectivités territoriales sur cinq affirment rencontrer des difficultés d'organisation du fait de la fin programmée des contrats aidés. En réponse à ces difficultés, la moitié des collectivités envisage d'embaucher des agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD). Deux secteurs sont particulièrement impactés, l'enfance et l'entretien des espaces publics. Concernant le second point, selon ce rapport, les collectivités et intercommunalités issues de fusions sont en recherche d'optimisation en matière de gestion des ressources humaines.

Ainsi, ces nouvelles collectivités rencontrent des difficultés à mettre en œuvre les nouvelles organisations (67 %) et notent des pénuries pour certaines compétences et métiers (28 %). En termes de prospective en matière de recrutements, les collectivités restent très prudentes et souhaitent faire des efforts sur la gestion de leur masse salariale. Le baromètre indique en tendance, des processus de mutualisation plutôt à l'arrêt dans les territoires, suite aux réorganisations ainsi qu'une réduction de mises en œuvre de processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Enfin, ce baromètre présente d'intéressants développements des fonctions support. 24 % des collectivités disent avoir déjà mutualisé la fonction RH et 15 % la prévention des risques.

Fonction publique territoriale

Gestion des ressources humaines

Dépense de fonctionnement

La masse salariale, un levier d'économies de court terme

La Gazette.fr, 18 octobre 2018.- 2 p.

La 17^e journée d'étude de l'Observatoire SMACL des risques de la vie territoriale, qui s'est déroulée le 18 octobre 2018, portait sur le thème des transferts et partages de compétences au sein du bloc local et leurs

impacts sur la gestion des ressources humaines. Afin de réduire les dépenses de fonctionnement, les collectivités territoriales ont recours, depuis plusieurs années, à la réduction de leur masse salariale. Atteignant leurs limites, celles-ci sont à la recherche de nouvelles marges de manœuvre. Certaines d'entre elles décident ainsi de supprimer des domaines d'activités, d'autres font le choix de la mutualisation des services. Dans ce contexte, la fonction ressources humaines joue un rôle important d'accompagnement au changement.

Fonction publique

Salaire

PPCR

Olivier Dussopt fait un point d'étape sur la mise en œuvre du rendez-vous salarial des agents publics

Communiqué de presse, 17 octobre 2018, 2 p.

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès de Gérard Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, a annoncé, en présence des organisations syndicales représentatives de la fonction publique et des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, la poursuite du déploiement du protocole Parcours professionnels, carrière et rémunération (PPCR) dans les trois versants de la fonction publique ainsi que la mise en œuvre, au début de l'année 2019, de différentes mesures relatives au dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), à l'indemnisation des frais de mission, au compte épargne temps (CET) et à la compensation de la hausse de la CSG et sa revalorisation. Le gouvernement s'est, par ailleurs, engagé sur l'exonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires, l'amélioration des conditions d'exercice des agents publics en secteur hospitalier ainsi que la mise en place du nouveau dispositif d'accompagnement financier des trajets domicile-travail. Les enjeux en matière de protection sociale complémentaire (PSC) ont également été abordés.

Formation professionnelle

Compte personnel de formation

Droit individuel à la formation

Interview de Cyrille Pajot (DGAFP) : le compte personnel de formation « en phase d'appropriation »

Localtis, 4 octobre 2018.- 3 p.

Cyrille Pajot, chef du bureau de la formation professionnelle tout au long de la vie à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), fait le point sur le déploiement et sur le mode d'emploi du compte personnel de formation (CPF), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 dans la fonction publique. L'agent peut désormais utiliser son CPF pour suivre une formation ne figurant pas au plan de formation de la collectivité et

n'étant pas proposée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Les arbitrages concernant le crédit du CPF en heures ou en euros n'ont pas encore été rendus pour la fonction publique. Cet article propose par ailleurs un focus sur la reprise du droit individuel à la formation (DIF) des agents contractuels.

Médiation Entreprise Administration

Médiation : extension de l'expérimentation en cas de différend entre entreprise et administration

Localtis, 29 octobre 2018.- 3 p.

Le décret n° 2018-919 du 26 octobre 2018 relatif à l'expérimentation d'un dispositif de médiation en cas de différend entre les entreprises et les administrations permet à titre expérimental et pour une durée de trois ans, d'étendre l'action du médiateur des entreprises en cas de différend qui opposent les entreprises et l'administration. L'expérimentation se déroulera en région Centre-Val de Loire, Grand Est, Normandie et Provence-Alpes-Côte d'Azur et sur certains secteurs d'activité seulement : construction, industrie manufacturière, information et communication. Le décret est pris pour l'application de l'article 36 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance. Créée en 2010, la Médiation des entreprises a élargi en 2015 son périmètre d'activités en intégrant les litiges liés à la commande publique. Ces derniers ont représenté près d'un tiers des saisines de la Médiation des entreprises, selon le rapport annuel 2017 de cet organisme.

Médiation Médiation préalable obligatoire Défenseur des droits

La médiation, au centre des activités des délégués du Défenseur des droits

La Gazette.fr, 19 octobre 2018.- 3 p.

Lors de la 4^e Convention des délégués du Défenseur des droits, qui s'est déroulée les 17 et 18 octobre derniers, 511 délégués se sont réunis pour évoquer les sujets qui les préoccupent, inspirés des réclamations qu'ils reçoivent. En 2017, ces derniers ont traité 70 718 dossiers, soit 77 % des demandes adressées à l'institution. Dans un contexte de développement accru de la médiation et de la mise en place de l'expérimentation pour quatre ans de la médiation préalable obligatoire, les délégués du Défenseur des droits sont appelés à jouer un rôle essentiel. Indépendant des services publics, ils sont en effet des tiers neutres et impartiaux. Le rôle des délégués face à la dématérialisation des services publics a également été au centre des débats au cours de cette Convention, notamment dans le cadre du plan pour un numérique inclusif.

Modernisation de l'action publique Réforme Dialogue social

Notre stratégie pour la transformation de l'action publique : comité interministériel de la transformation publique 29 octobre 2018

Le gouvernement a réuni, le 29 octobre 2018, le deuxième Comité interministériel de la transformation publique. Près de neuf mois après la première réunion, le gouvernement a partagé la stratégie 2018-2022 à mettre en place en faveur d'un « État efficace » et de services publics plus accessibles et plus performants. Les mesures présentées se situent dans le sillage à la fois des travaux du Comité Action publique 2022, de la concertation dédiée à la fonction publique et des diverses réformes structurantes dans de grands champs des politiques publiques. Dématérialisation, meilleure présence des services publics sur les territoires, gestion plus efficace de l'immobilier de l'État, maîtrise des normes, déconcentration des services de l'État, recours élargi aux contractuels sont quelques mesures évoquées par le gouvernement. En matière d'évolution de la fonction publique, le relevé de conclusions confirme les quatre piliers de la concertation en cours, à savoir la révision et la simplification des instances de dialogue social, l'évolution des modes de rémunération avec le développement de la rémunération au mérite, le renforcement de l'accompagnement des agents pendant leur carrière et le recours accru aux contractuels. S'agissant de l'accompagnement des mobilités et des transitions professionnelles, les axes retenus concernent essentiellement la fonction publique d'État. Dans ce cadre, le gouvernement souhaite encourager les départs volontaires de fonctionnaires qui souhaitent aller vers le privé ou créer leur entreprise. Pour cela, deux mesures nouvelles devraient être proposées, d'une part, l'ouverture des droits aux allocations chômage pour les fonctionnaires qui quittent la fonction publique, d'autre part, la mise en place d'un fonds d'accompagnement des mobilités. Ce fonds permettrait notamment de proposer « deux ans de salaire » aux fonctionnaires qui quittent volontairement la fonction publique. Par ailleurs, le gouvernement envisage de créer d'une agence de reconversion pour les agents de l'État, dénommée « Agence nationale des mobilités et des reconversions » inspirée de l'agence de reconversion des armées, Défense Mobilité. Dès 2019, le renforcement de l'accompagnement des agents de l'État s'appuiera sur un fonds d'accompagnement interministériel « ressources humaines » doté de 50 millions d'euros, inscrit dans le projet de loi de finances pour 2019. Les mesures suivantes ont également été évoquées : clarification des règles de mutation en cas de suppression d'emploi dans les trois versants de la fonction publique, création d'un congé de transition professionnelle avec maintien de la totalité de la rémunération, accessibilité de l'indemnité de

départ volontaire (IDV) jusqu'à deux ans du départ à la retraite, contre cinq aujourd'hui et ouverture aux allocations chômage, instauration d'un dispositif passerelle sous la forme d'une mise à disposition individuelle pour une durée maximale d'un an, modification des règles de détachement pour accompagner les cas d'externalisation de services. Toutes ces mesures devraient être précisées dans le projet de loi relatif à la fonction publique qui sera présenté en début d'année 2019.

Obligation de réserve Liberté d'expression Sanction

La liberté d'expression des agents publics et l'utilisation des réseaux sociaux

Actualité juridique – fonctions publiques, n° 5, septembre-octobre 2018.- pp. 259-264

La liberté d'expression, inscrite dans la Déclaration des droits de l'homme, connaît des limites particulières, lorsqu'elle concerne les agents de la fonction publique, sous la forme du principe de neutralité dont découlent l'obligation de discrétion professionnelle et le devoir de réserve. Dès lors qu'un agent public dépasse publiquement les limites de sa liberté d'expression, il s'expose à des sanctions proportionnelles à la gravité de ses fautes. L'application d'une sanction doit ainsi tenir compte des fonctions exercées par l'agent, du contenu des propos tenus et du contexte dans lequel il a diffusé les informations. Sur les réseaux sociaux, les agents publics doivent respecter les obligations classiques de réserve et de discrétion professionnelle. Or, la difficulté de ces réseaux est de déterminer si l'espace de diffusion des propos est public ou privé. Le cadre légal, applicable à l'usage des réseaux sociaux, nécessite donc une adaptation aux avancées techniques et technologiques.

PPCR Rémunération Fonction publique territoriale

Réactivation du protocole salarial PPCR : une ardoise à 745 millions d'euros en 2019

Acteurs publics, 15 octobre 2018. - 2 p.

Le protocole d'accord Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) reprendra son déploiement au début de l'année 2019 pour les trois versants de la fonction publique. Une ligne budgétaire de 745 millions d'euros est prévue pour sa réactivation. Dans son rapport sur le projet de loi de finances pour 2019, le député Joël Giraud estimait que ce coût serait de 183 millions d'euros dans la fonction publique territoriale.

Rémunération Régime indemnitaire Prime au mérite Fonction publique

Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? Groupe de travail n° 3 du 22 octobre 2018 : 3^e cycle de concertation visant à refonder le contrat social avec les agents publics

Ministère de l'action et des comptes publics.- Paris : DGAFP, 2018.-14 p.

Après cinq mois de négociation sur la rémunération des agents publics, qui s'est déroulée dans le cadre de la concertation visant à refonder le contrat social avec les agents publics, le ministère de l'action et des comptes publics a rédigé un nouveau document de cadrage dans lequel il propose différents scénarios possibles. Il souhaite renforcer la part du régime indemnitaire des agents publics et rendre obligatoire des primes qui récompensent le mérite. Plusieurs pistes sont évoquées dont l'intégration progressive de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) aux régimes indemnitaires. L'autre solution envisagée vise à désindexer progressivement les primes et indemnités de la valeur du point, tout en réformant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) l'une des deux composantes du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) tout en arrêtant son réexamen en cas d'avancement de grade. La troisième solution proposée consiste à transformer le complément individuel annuel (CIA), la seconde composante du Rifseep, en « *bonus annuel universel* ».

Retraite CNRACL Convention

La Caisse des dépôts et la CNRACL veulent optimiser leur gestion des retraites

La Gazette.fr, 22 octobre 2018.- 2 p.

La Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) a signé, le 15 octobre dernier, la quatrième Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2018-2022 avec la Caisse des dépôts. Cette convention a pour objectif de faciliter l'accès à une information plus complète et plus personnalisée des affiliés, de simplifier les traitements et de renforcer la performance de gestion du régime. Elle vise, par ailleurs, à accompagner les projets de l'inter-régimes à savoir le déploiement de la Déclaration sociale nominative (DSN) dans la sphère publique et la mise en place, d'ici 2023, du Répertoire général des carrières uniques (RDCU).

Retraite Réforme Fonction publique

Réforme des retraites : vers un changement à la fois progressif et structurel pour les fonctionnaires

Acteurs publics, 10 octobre 2018, 2 p.

Le Haut-commissaire à la réforme des retraites a dressé, le 10 octobre dernier, le bilan de la première phase de concertation et a dessiné l'ébauche du futur système de retraite annoncé par le gouvernement. L'intégralité des primes des fonctionnaires serait prise en compte pour le calcul de leurs droits à la retraite. En moyenne, la part des primes et indemnités dans le salaire brut s'est établi, en 2017, à 22,6 % pour les agents des trois versants de la fonction publique. Les agents qui touchent peu ou pas de primes, comme les enseignants, seraient pénalisés par cette mesure dans le calcul de leur pension. A l'inverse, ceux qui ont une forte proportion de primes verraient leurs cotisations augmenter plus fortement. Le gouvernement prévoit, par ailleurs, de maintenir les pensions de réversion, le minimum de pension pour les bas salaires et les carrières hachées ainsi que l'âge minimum de départ à la retraite à 62 ans.

Retraite Réforme Fonction publique Secteur privé

Vers un système universel de retraite plus simple, plus juste, pour tous : premier bilan et orientations de travail

Ministère des Solidarités et de la Santé.- 2018.- 19 p.

Ce document dresse un bilan des six premiers mois de la concertation engagée sur la réforme des retraites entre l'ensemble des partenaires sociaux et la ministre des solidarités et de la santé, Agnès Buzyn, et Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites. Après avoir démontré la complexité du système actuel de retraite et constaté les inégalités entre les salariés du privé et les agents de la fonction publique, ce document expose les premiers grands principes pour la construction d'un « système universel plus simple et plus juste ».

Retraite Réforme Pension de retraite

Réforme des retraites: principes actés et questions en suspens

La Gazette.fr, 24 octobre 2018.- 3 p.

Lors de son audition par la commission des affaires sociales du Sénat, le 24 octobre dernier, Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites,

a énoncé les grandes lignes actuellement arrêtées pour la refonte du système de retraite : un régime public par répartition « *commun à tous* », la prise en compte de chaque jour travaillé dans le calcul des droits, le renforcement des solidarités (bonification pour enfant, interruptions de carrières, système de réversion) et le maintien de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans. Il précise, par ailleurs, que la réforme ne s'appliquera qu'à partir de la génération 1963 ou 1964, selon les possibilités techniques de bascule d'un système à l'autre. Le basculement des caisses dans le nouveau système pourrait prendre entre 5 et 15 ans.

Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire Fonction publique territoriale

État des lieux de la filière sapeurs-pompiers

De Carlos, Jésus ; Bouvier, Sébastien.- Paris : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.- 144 p.

Ce rapport dresse un état des lieux de la filière des sapeurs-pompiers, notamment suite à la publication de différents décrets de 2012 pour lesquels des difficultés d'application ont émergé. En effet, malgré une période de transition longue de plus de sept ans, près d'un tiers des services départementaux d'incendie et de secours (Sdis) ne peuvent ou ne veulent pas appliquer les dispositions de la réforme dans leur intégralité. Après un rappel historique, les questions relatives à l'environnement professionnel (temps de travail et conditions de travail) sont abordées puis un état des lieux par catégorie et par cadre d'emplois est dressé. Plusieurs constats sont effectués tant sur les mesures transitoires que sur l'application de la réforme de la filière de 2012 et du Parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR) ou sur les dispositions relatives aux concours et aux avancements. Un comparatif est également effectué entre la filière des sapeurs-pompiers professionnels et le cadre juridique des sapeurs-pompiers volontaires.

Service public local Fonctionnaire territorial Sondage d'opinion

Les Français et le service public local

Association des administrateurs territoriaux de France ; IPSOS. - 2018. - 30 p.

Le baromètre de l'action publique locale évalue la vision que porte le grand public sur la gestion des services publics locaux et croise cette vision avec celle que les fonctionnaires territoriaux ont de leur métier. L'étude mesure précisément la vision portée par ces deux groupes concernant la réforme des politiques publiques des collectivités locales et les actions pour faire évoluer

le statut de la fonction publique territoriale. Les principaux constats mis en avant par le baromètre sont les suivants : des usagers demandeurs de « *plus d'action publique* », une confiance intacte à l'égard des services locaux, une moindre confiance en l'avenir pour les fonctionnaires territoriaux et des marges de manœuvre réduites pour les collectivités. L'étude précise que 68 % des personnes interrogées ont une « *bonne opinion* » des fonctionnaires territoriaux. Pour leur part, les fonctionnaires territoriaux estiment pour 55 % d'entre eux que les services et les prestations proposés aux administrés se détériorent. En ce qui concerne le statut de la fonction publique, les fonctionnaires territoriaux (58 %) et les personnes sondées (56 %) sont majoritairement favorables à l'évolution du statut vers plus de souplesse mais souhaitent conserver l'accès au mérite par les concours pour le recrutement. Les fonctionnaires territoriaux eux-mêmes sont enclins à évoluer notamment dans le domaine de la mobilité, des passerelles entre le public et le privé ou encore en alignant les régimes de retraite observe Fabien Tastet, le président de l'Association des administrateurs territoriaux de France. Par contre, au sujet de l'ouverture massive des postes de direction aux agents contractuels, la majorité des personnes interrogées, au sein des deux catégories, sont opposées à des évolutions.

Syndicat Fonction publique

Légère baisse de l'engagement syndical dans la fonction publique

Acteurs publics, 12 octobre 2018. - 2 p.

Selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, le taux de syndicalisation a baissé de près de 0,7 point entre 2016 et 2013, passant ainsi de 19,8 % à 19,1 %. Le désengagement syndical est plus particulièrement marqué chez les jeunes agents de la fonction publique, notamment parmi les trentenaires. Il est quasiment stable chez les 40-49 ans et en hausse chez les plus de 50 ans. La part des hommes adhérant à une organisation syndicale est en baisse (21,7 % en 2016 contre 23,5 % en 2013) tandis que celui des femmes reste stable (17,5 %). ■

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

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

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

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation Française**

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

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €

**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 - Marion Aldebert

© DILA - Paris 2018

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

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