

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La notification des décisions individuelles

STATUT AU QUOTIDIEN

La période de préparation au reclassement le décret du 5 mars 2019

Heures supplémentaires la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Concession d'un logement de fonction et gestion de fait



● n° 3 - mars 2019



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

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

© DILA - Paris 2019

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

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

■ Statut commenté

DOSSIER

La notification des décisions individuelles 4

STATUT AU QUOTIDIEN

La période de préparation au reclassement :
le décret du 5 mars 2019 14

Heures supplémentaires : la réduction des
cotisations salariales d'assurance vieillesse 18

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Concession d'un logement de fonction
et gestion de fait 22

■ Actualité documentaire

LE POINT SUR...

Réforme de la fonction publique 29

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

35

À LIRE ÉGALEMENT

49

La notification des décisions individuelles

Pour la gestion des carrières de leurs agents, les autorités territoriales sont amenées à établir des décisions individuelles prenant le plus souvent la forme d'arrêtés. Ces actes administratifs, qui se distinguent des actes réglementaires de portée générale et impersonnelle, doivent être notifiés à leur destinataire afin d'acquiescer force exécutoire.

La notification est une modalité de publicité qui, selon la définition donnée par l'article 651 du code de procédure civile, consiste à porter à la connaissance de son destinataire un acte qui le concerne.

Selon le principe posé par l'article L. 221-8 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA), la notification rend une décision individuelle opposable à la personne qui en fait l'objet (voir encadré).

Sauf texte prévoyant une modalité particulière, les modes de notification les plus fréquents, car ils permettent à l'administration de disposer d'une preuve de la remise, sont

la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou la notification administrative, c'est-à-dire la remise en main propre de la décision par un agent habilité ou par le supérieur hiérarchique. D'autres modes, comme la notification par huissier de justice, peuvent être utilisés.

La notification a également pour effet de déclencher le délai de deux mois pendant lequel le destinataire peut former un recours contentieux. La décision peut également faire l'objet d'un recours administratif, gracieux ou hiérarchique, qui, s'il est présenté avant l'expiration de délai du recours contentieux, interrompt le cours de ce délai. La décision explicite ou implicite prise sur le recours gracieux ou hiérarchique fait courir un nouveau délai de recours contentieux.

Code des relations entre le public et l'administration

Article L. 221-8.-Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires ou instituant d'autres formalités préalables, une décision individuelle expresse est opposable à la personne qui en fait l'objet au moment où elle est notifiée.

Le présent dossier exposera successivement les points suivants :

- les principes généraux,
- les modes de notification,
- la portée de la notification.

Les principes généraux

Pour rappel, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ⁽¹⁾ donne une compétence exclusive à l'autorité territoriale pour prendre un certain nombre de décisions individuelles relatives au personnel, comme par exemple la nomination aux grades et emplois (article 40), les mutations externes et internes (articles 51 et 52), l'avancement d'échelon (article 78), l'avancement de grade (article 80), ou encore le prononcé d'une sanction disciplinaire (article 89).

Pour que l'acte devienne exécutoire et produise ses effets de droits à l'égard de l'agent visé par la mesure, il doit faire l'objet d'une mesure de publicité.

L'article L. 2131-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) pose le principe selon lequel les actes pris par

les autorités communales sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur publication ou affichage ou à leur notification aux intéressés ainsi qu'à leur transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement.

Les actes relatifs à la carrière des agents publics soumis à cette double formalité sont limitativement énumérés par l'article L. 2131-2 (5°) du CGCT. Il s'agit des décisions individuelles ayant pour objet :

- la nomination,
- le recrutement, y compris le contrat d'engagement des agents contractuels à l'exception de celles prises pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 3, 1° et 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- le licenciement de ces mêmes agents contractuels.

ACTES DES AUTORITÉS COMMUNALES DONT LE CARACTÈRE EXÉCUTOIRE EST SUBORDONNÉ À L'OBLIGATION DE PUBLICITÉ ET À LA TRANSMISSION AU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ (art. L. 2131-2 du CGCT)

« Sont soumis aux dispositions de l'article L. 2131-1 les actes suivants :

1° Les délibérations du conseil municipal ou les décisions prises par délégation du conseil municipal en application de l'article L. 2122-22 à l'exception :

a) Des délibérations relatives aux tarifs des droits de voirie et de stationnement, au classement, au déclassement, à l'établissement des plans d'alignement et de nivellement, à l'ouverture, au redressement et à l'élargissement des voies communales ;

b) Des délibérations relatives aux taux de promotion pour l'avancement de grade des fonctionnaires, à l'affiliation ou à la désaffiliation aux centres de gestion ainsi qu'aux conventions portant sur les missions supplémentaires à caractère facultatif confiées aux centres de gestion.

2° Les décisions réglementaires et individuelles prises par le maire dans l'exercice de son pouvoir de police. En sont toutefois exclues :

- celles relatives à la circulation et au stationnement ;
- celles relatives à l'exploitation, par les associations, de débits de boissons pour la durée des manifestations publiques qu'elles organisent ;

3° Les actes à caractère réglementaire pris par les autorités communales dans tous les autres domaines qui relèvent de leur compétence en application de la loi ;

4° Les conventions relatives aux emprunts, les marchés et les accords-cadres d'un montant au moins égal à un seuil défini par décret, les marchés de partenariat ainsi que les contrats de concession, dont les délégations de service public, et les concessions d'aménagement ;

5° Les décisions individuelles relatives à la nomination, au recrutement, y compris le contrat d'engagement, et au licenciement des agents non titulaires, à l'exception de celles prises pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, en application des 1° et 2° de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

6° Le permis de construire et les autres autorisations d'utilisation du sol et le certificat d'urbanisme délivrés par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale, lorsqu'il a reçu compétence dans les conditions prévues aux articles L. 422-1 et L. 422-3 du code de l'urbanisme ;

7° Les ordres de réquisition du comptable pris par le maire ;

8° Les décisions relevant de l'exercice de prérogatives de puissance publique, prises par les sociétés d'économie mixte locales pour le compte d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale ».

(1) Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La transmission de ces décisions individuelles au représentant de l'État doit intervenir dans un délai de quinze jours à compter de leur signature **(2)**.

Les actes individuels qui ne relèvent pas de ces catégories sont uniquement assujettis à la notification comme le précise l'article L. 2131-3 du CGCT selon lequel les actes pris au nom de la commune autres que ceux mentionnés à l'article L. 2131-2 sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur publication ou affichage ou à leur notification aux intéressés.

Des dispositions similaires, prévues par les articles L. 3131-1 et suivants, L. 4141-1 et suivants, et L. 5211-3 du CGCT, sont respectivement applicables aux actes pris par les autorités départementales, régionales, et les présidents des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Les modes de notification

Lorsque la réglementation ne précise pas selon quel mode peut s'effectuer la notification, ce qui est généralement le cas en matière d'actes individuels relatifs au personnel, l'administration peut avoir recours au procédé qu'elle estime le plus adapté. On signalera néanmoins que dans l'hypothèse où un texte législatif ou réglementaire prescrit une forme particulière, la jurisprudence considère que la notification peut, à défaut, être faite dans des formes présentant, au regard de l'administration de la preuve, des garanties équivalentes **(3)**.

La preuve de la notification et de sa date incombe à l'administration **(4)**. Un mode permettant de démontrer que l'acte a effectivement été adressé ou délivré à son destinataire, par la production d'un récépissé ou d'un accusé de réception, doit donc être privilégié. Toutefois, le juge considère qu'une notification peut valablement être effectuée sous la forme d'une lettre simple **(5)**. Dans certaines circonstances, il a même estimé que la notification pouvait résulter d'une information verbale. Tel a été le cas, par exemple, dans une espèce relative à un agent communal révoqué par le maire qui avait demandé à celui-ci, suite à l'avis du conseil de discipline départemental proposant une sanction moins sévère, de retirer sa décision. L'intéressé, qui s'était présenté à la mairie pour reprendre ses fonctions, avait alors été avisé verbalement par le maire de sa décision de maintenir l'arrêté de révocation et de ne pas l'autoriser à reprendre ses fonctions. Le Conseil d'État a jugé que

cette notification exprimait clairement un refus du maire de se conformer à l'avis du conseil de discipline et faisait courir le délai de recours contentieux **(6)**.

De manière générale, les modes de notification suivants sont plus particulièrement susceptibles de garantir une preuve de la remise de l'acte à son destinataire :

- la lettre recommandée avec demande d'avis de réception,
- la notification « en la forme administrative » c'est-à-dire la remise en main propre de la décision à son destinataire contre signature,
- la délivrance par exploit d'huissier.

L'article L. 112-7 du code des relations entre le public et l'administration précise que les règles particulières à la saisine et aux échanges par voie électronique prévues par le même code ne sont pas applicables aux relations entre l'administration et ses agents, sauf exceptions (lire sur ce point l'encadré page suivante concernant la lettre recommandée électronique).

S'agissant des arrêtés du maire, on rappellera les dispositions de l'article R. 2122-7 du CGCT qui prévoient que la notification est établie par le récépissé de la partie intéressée ou, à son défaut, par l'original de la notification conservé dans les archives de la mairie. L'inscription par ordre de date des arrêtés et des actes de notification a lieu sur le registre de la mairie ou sur un registre propre aux actes du maire.

→ La lettre recommandée avec avis de réception

La notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception permet à l'administration de disposer d'une preuve de l'envoi de la décision et de sa réception.

La date inscrite par la Poste sur la liasse de renseignement constitue une preuve du dépôt et atteste de la date de prise en charge de la lettre recommandée dans le réseau postal.

Lorsque l'agent destinataire accepte, contre signature, le pli recommandé qui lui est présenté, la date de la notification est celle inscrite sur l'avis de réception retourné par les services postaux. La preuve de la notification est établie par la production de l'original de l'accusé de réception postal. Le Conseil d'État admet également la valeur probante de la photocopie d'un accusé de réception dès lors que sa conformité à l'original n'est pas contestée **(7)**.

En principe, le pli recommandé contenant la décision doit être délivré à la personne directement concernée. En

(2) Article L. 2131-1 du CGCT.

(3) Conseil d'État, 26 juillet 1985, req. n°46236, Conseil d'État, 28 avril 2000, req. n°198565.

(4) Conseil d'État, 23 septembre 1987, req. n°77204.

(5) Conseil d'État, 26 février 1982, req. n°38854.

(6) Conseil d'État, 4 décembre 1981, req. n°19499. Dans le même sens : Conseil d'État, 20 mars 1985, req. n°40311.

(7) Conseil d'État, 31 mars 1989, req. n°76591.

l'absence du destinataire, il peut aussi être valablement remis au conjoint du destinataire (8) ou à un mandataire (9). Toutefois, l'administration ne peut pas se prévaloir d'une notification régulière lorsque le tiers signataire de l'accusé de réception, en l'occurrence la gardienne de l'immeuble, n'était pas habilité à recevoir un pli recommandé (10).

Cependant, lorsque le destinataire d'une décision fait valoir que l'avis de réception d'un pli recommandé portant notification de cette décision à l'adresse qu'il avait lui-même indiquée à l'administration n'a pas été signé par lui, il lui appartient d'apporter la preuve que le signataire de l'avis n'avait pas qualité pour recevoir le pli en cause (11).

LA NOTIFICATION PAR LETTRE RECOMMANDÉE ÉLECTRONIQUE

L'article L. 112-15 du code des relations entre le public et l'administration, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique, prévoit la possibilité, lorsque l'administration doit notifier un document à une personne par lettre recommandée, d'accomplir cette formalité par l'utilisation d'un envoi recommandé électronique au sens de l'article L. 100 du code des postes et des communications électroniques (CPCE). La personne concernée doit préalablement donner son accord exprès.

En vertu de l'article L. 112-7 du même code, cette disposition est notamment applicable aux relations entre l'administration et ses agents.

Le décret d'application n° 2018-347 du 9 mai 2018 *, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, précise les obligations mises à la charge du prestataire afin de garantir l'équivalence de l'envoi d'une lettre recommandée électronique avec l'envoi d'une lettre recommandée papier. Ces éléments sont définis par les articles R. 53-1 à R. 53-4 du CPCE.

La preuve du dépôt

Le prestataire de la lettre recommandée électronique doit délivrer à l'expéditeur une preuve du dépôt électronique de l'envoi et conserver cette preuve pendant une durée qui ne peut être inférieure à un an.

Cette preuve doit comporter les informations suivantes :

- le nom et le prénom ou la raison sociale de l'expéditeur, ainsi que son adresse électronique,
- le nom et le prénom ou la raison sociale du destinataire, ainsi que son adresse électronique,
- un numéro d'identification unique de l'envoi attribué par le prestataire,
- la date et l'heure du dépôt électronique de l'envoi indiquées par un horodatage électronique qualifié tel que défini par l'article 3 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014,

- la signature électronique avancée ou le cachet électronique avancé tels que définis par l'article 3 du règlement (UE) n° 910/2014 précité, utilisé par le prestataire de services qualifié lors de l'envoi.

La réception par le destinataire

Le prestataire informe le destinataire, par voie électronique, qu'une lettre recommandée électronique lui est destinée et qu'il a la possibilité, pendant un délai de quinze jours à compter du lendemain de l'envoi de cette information, d'accepter ou non sa réception.

Le destinataire n'est pas informé de l'identité de l'expéditeur de la lettre recommandée électronique.

☞ En cas d'acceptation de la lettre recommandée électronique par le destinataire, le prestataire procède à sa transmission. Il conserve une preuve de la réception par le destinataire des données transmises et du moment de la réception, pour une durée qui ne peut être inférieure à un an. Cette preuve de réception comporte notamment la date et l'heure de réception de l'envoi, indiquées par un horodatage électronique qualifié.

☞ En cas de refus de réception ou de non-réclamation par le destinataire, le prestataire met à la disposition de l'expéditeur, au plus tard le lendemain de l'expiration du délai de quinze jours précité, une preuve de ce refus ou de cette non-réclamation. Cette preuve précise notamment la date et l'heure du refus telles qu'indiquées par un horodatage électronique qualifié. Le prestataire conserve la preuve de refus ou de non-réclamation du destinataire pour une durée qui ne peut être inférieure à un an.

L'expéditeur a accès à ces informations pendant un an.

☞ En cas de retard dans la réception ou en cas de perte des données, la responsabilité du prestataire peut être engagée. L'indemnité susceptible d'être mise à sa charge ne peut excéder la somme de 16 euros (art. R. 2-1 3° du CPCE).

* Décret n°2018-347 du 9 mai 2018 relatif à la lettre recommandée électronique.

(8) Conseil d'État, 4 mai 1973, req. n°79979.

(9) Conseil d'État, 4 novembre 1994, req. n°107035.

(10) Conseil d'État, 13 novembre 1998, req. n°164143.

(11) Conseil d'État, 28 mars 2018, req. n°399867.

Le juge administratif a apporté des précisions sur les conditions de validité d'une notification lorsque le pli recommandé mis en instance n'est pas réclamé ou que son destinataire le refuse.

En cas d'absence, le facteur dépose un avis de passage à l'intention du destinataire qui dispose alors d'un délai de quinze jours calendaires, courant à compter du lendemain de la présentation, pour retirer le pli recommandé au bureau de poste où il a été mis en instance. Si le pli est retiré dans ce délai de garde, la date de notification est celle apposée par les services postaux sur l'accusé de réception retourné à l'administration. Le délai de recours commence à courir à compter de cette date de retrait (12).

En revanche, si le pli recommandé n'est pas retiré, il est retourné à l'administration au terme du délai de mise en instance. La jurisprudence a établi que dans ce cas la notification est réputée avoir été régulièrement accomplie à la date à laquelle ce pli a été présenté par la Poste à l'adresse de l'agent concerné, « *dès lors du moins qu'il résulte soit de mentions précises, claires et concordantes portées sur l'enveloppe, soit, à défaut, d'une attestation du service postal ou d'autres éléments de preuve, que le préposé a, conformément à la réglementation en vigueur, déposé un avis d'instance informant le destinataire que le pli était à sa disposition au bureau de poste* ».

Au regard des modalités de présentation des plis recommandés prévues par la réglementation postale, le juge considère que doit être regardé comme portant des mentions précises, claires et concordantes suffisant à constituer la preuve d'une notification régulière « *le pli recommandé retourné à l'administration auquel est rattaché un volet "avis de réception" sur lequel a été apposée (...) la date de vaine présentation du courrier, et qui porte sur l'enveloppe ou sur l'avis de réception, l'indication du motif pour lequel il n'a pu être remis* » (13).

À titre d'illustration, il a été jugé que la production par l'administration de la copie d'un avis de réception à l'adresse du destinataire portant la date manuscrite de présentation, la mention manuscrite du motif de non-distribution et une étiquette adhésive indiquant le nom et l'adresse du bureau de poste ainsi que de l'enveloppe correspondante portant les cachets « non réclamé » et « retour à l'expéditeur » répondait à ces exigences, malgré l'absence de la mention « avis » (14). De même, l'avis de réception attaché au pli recommandé adressé au destinataire et retourné à l'administration, comportant la mention de la date de présentation et le cachet

« non réclamé – retour à l'expéditeur » correspondant au motif de non-distribution a été considéré comme attestant d'une notification régulière, en dépit de l'absence d'une mention expresse du dépôt d'un avis d'instance informant le destinataire que le pli était à sa disposition au bureau de poste (15).

En revanche, un pli retourné à l'administration accompagné d'un accusé de réception avec la mention « non réclamé, retour à l'expéditeur », et ne comportant aucune mention établissant qu'il aurait été présenté au domicile du destinataire ne constitue pas une preuve de notification régulière (16).

Il en va de même de l'attestation émanant du responsable du bureau de poste compétent qui se borne à préciser la date de présentation du pli recommandé, sans établir de façon certaine le dépôt à la même date, par le préposé du service postal, d'un avis de passage prévenant le destinataire que le pli en cause était à sa disposition (17).

Le principe est toutefois écarté lorsque le destinataire démontre qu'il était dans l'incapacité de retirer le pli recommandé pendant le délai de garde pour des motifs indépendants de sa volonté, comme par exemple le fait qu'il était dans l'incapacité de produire une pièce d'identité (18).

S'agissant de la période d'absence liée aux congés annuels, le juge considère qu'il appartient à l'agent de prendre les dispositions nécessaires pour recevoir durant son absence prolongée le courrier qui pourrait lui être présenté. En conséquence, la circonstance qu'il n'a pu être avisé de la lettre recommandée pendant ses vacances, au motif qu'il n'avait pas fait suivre son courrier, est sans incidence sur la régularité de la notification, qui est donc réputée intervenue à la date de présentation du pli recommandé au domicile, ni sur l'ouverture du délai de recours contentieux qu'elle entraîne (19).

Des difficultés peuvent se présenter lorsque l'agent a changé d'adresse, car en règle générale le fonctionnaire n'est pas nécessairement tenu d'informer l'autorité territoriale de ses changements de domicile (20). Néanmoins, selon le juge administratif, une notification faite à l'adresse

(12) Conseil d'État, 2 mai 1980, req. n°18391 - Conseil d'État, 28 décembre 2005, req. n°269124 - Conseil d'État, 26 novembre 2014, req. n°371959.

(13) Conseil d'État, 24 avril 2012, req. n°341146.

(14) Même arrêt.

(15) Conseil d'État, 22 mars 2017, req. n°399871.

(16) Conseil d'État, 6 octobre 1999, req. n°185627.

(17) Conseil d'État, 8 juillet 2005, req. n°259616.

(18) Conseil d'État, 30 juillet 1987, req. n°155651.

(19) Conseil d'État, 3 octobre 2003, req. n°249160.

(20) Toutefois, l'article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux impose aux agents bénéficiant d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée de notifier leurs éventuels changements de résidence successifs à l'autorité territoriale.

indiquée par son destinataire est régulière, et le délai de recours commence à courir, même si celui-ci a changé de résidence dès lors qu'il n'a pas informé en temps utile l'administration de sa nouvelle adresse (21). Il en va de même lorsque les informations données par l'agent quant à son nouveau domicile sont insuffisantes ou comportent des ambiguïtés (22).

Dans une espèce concernant un fonctionnaire radié des cadres pour abandon de poste faisant valoir qu'il n'avait pas retiré le pli recommandé portant mise en demeure de rejoindre son service en raison de son changement d'adresse, le juge a relevé que l'intéressé, auquel il appartenait de signaler son changement d'adresse ou d'organiser le suivi de son courrier, avait uniquement indiqué son nouveau domicile au service social du travail qui n'avait pas pour mission d'assurer la gestion administrative des agents, ni vocation à communiquer les informations personnelles concernant les agents qu'il reçoit à d'autres services de la ville, eu égard au cadre de confidentialité dans lequel il intervient. Dans ces conditions, il a jugé que le département des ressources humaines pouvait légitimement estimer que l'adresse dont il disposait était toujours valable. En outre, le juge a précisé que la commune n'était pas tenue de se rapprocher de la compagne du requérant, également employée par la ville mais avec laquelle il ne résidait pas, afin de s'assurer de son adresse (23).

En revanche, dans le cas où l'administration n'a pas pris en compte le changement d'adresse qui lui avait été indiqué et qu'après retour du pli recommandé, l'autorité territoriale procède à une seconde notification à la bonne adresse, cette dernière est la seule à faire courir le délai de recours (24).

Des motifs tirés de la force majeure (25) peuvent, le cas échéant, être admis pour justifier l'impossibilité de signaler un changement d'adresse. Tel est le cas par exemple lorsque le destinataire du pli a été hospitalisé pendant plusieurs mois à la suite d'un accident grave (26).

En dernier lieu, dans le cas où le destinataire d'un pli recommandé a été régulièrement avisé de sa mise en instance au bureau de Poste, la circonstance que l'administration procède à une seconde notification, en l'espèce par

exploit d'huissier, n'a pas pour effet de rouvrir le délai de recours contentieux (27).

➔ La notification en la forme administrative

Un autre mode de notification couramment pratiqué en matière de gestion du personnel consiste en une remise en main propre de la décision par un agent de la collectivité contre signature d'une décharge. La notification peut aussi s'opérer par la remise d'une ampliation (28) de la décision qui, après signature, devra être retournée à l'autorité hiérarchique, un second exemplaire du document étant conservé par le fonctionnaire intéressé.

Il est utile d'indiquer à l'agent qui reçoit la notification que sa signature sur une décharge ou une ampliation n'emporte en aucun cas approbation du contenu de la décision et ne limite pas les moyens de recours dont il dispose, mais que cette formalité a pour seul objet d'attester que le pli lui a été remis et qu'il n'est donc plus censé en ignorer le contenu.

Selon le juge administratif, la notification est régulière, et le délai de recours contentieux commence à courir, même si l'agent destinataire refuse de signer le procès-verbal de remise ou l'ampliation qui lui est présenté. La mention de ce refus doit toutefois être indiquée sur l'acte et fait foi jusqu'à preuve contraire (29).

Le juge a également appliqué ce principe lorsque le destinataire refuse non seulement de signer le bordereau de notification mais également de conserver le document qui lui a été remis (30) ou de recevoir l'ampliation qui lui était destinée (31).

On signalera que la cour administrative d'appel de Versailles a jugé qu'une notification par des agents non assermentés est dépourvue de garantie, et notamment ne permet pas d'en donner date certaine, lorsque le destinataire refuse de donner décharge du pli qui lui est adressé (32).

Pour rappel, l'article L. 412-18 du code des communes autorise le maire à faire assermenter un agent même si cette exigence n'est prévue par aucun texte. Cette assermentation facultative a une valeur symbolique et ne confère à l'agent aucun pouvoir particulier ou supplémentaire. Elle a essen-

(21) Conseil d'État, 29 octobre 1997, req. n°156277.

(22) Conseil d'État, 16 février 2004, req. n°244720.

(23) Cour administrative d'appel de Nantes, 16 mars 2018, req. n°16NT02059.

(24) Conseil d'État, 25 juin 1982, req. n°31873.

(25) La force majeure est un événement imprévisible et irrésistible provenant d'une cause extérieure (Gérard Cornu, Vocabulaire juridique, éd. PUF).

(26) Conseil d'État, 11 janvier 1995, req. n°132583.

(27) Conseil d'État, 31 mai 1996, req. n°170254.

(28) L'ampliation est un double en la forme authentique d'un acte administratif (Raymond Guillien et Jean Vincent, Lexique de termes juridiques, éd. Dalloz).

(29) Conseil d'État, 10 février 1975, req. n°90811 ; Conseil d'État, 25 mars 2013, req. n°352586.

(30) Conseil d'État, 23 janvier 1976, req. n°91514.

(31) Conseil d'État, 2 février 1977, req. n°03751.

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

tiellement pour but de lui faire mieux appréhender l'importance des missions qu'il exerce (33).

→ La notification par exploit d'huissier

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'autorité territoriale de recourir à un huissier de justice pour notifier les décisions qu'elle prend relatives au personnel. Les modes de notification indiqués précédemment peuvent toutefois être préférés car ils sont plus simples et moins onéreux.

La notification par acte d'huissier peut s'effectuer selon deux formes : la signification dans les conditions fixées par les articles 653 à 664-1 du code de procédure civile, ou la notification en la forme ordinaire c'est-à-dire « *soit par la voie postale, soit par la remise de l'acte au destinataire contre émargement ou récépissé* », selon les modalités prévues par les articles 667 à 669 du même code.

En principe, la signification est faite à la personne du destinataire par la remise en main propre de l'acte, quel que soit le lieu de cette remise (domicile ou lieu de travail (34)). Si la signification à personne s'avère impossible, l'acte peut être délivré à domicile, ou à défaut à résidence, par la remise d'une copie à toute personne présente qui l'accepte et déclare ses nom, prénoms et qualité. L'huissier doit laisser un avis de passage daté avertissant le destinataire de la remise de la copie, précisant la nature de l'acte ainsi que le nom de la personne à laquelle la copie a été remise (35).

Le recours à la signification par huissier permet ainsi de faire notifier un acte sur le lieu de travail de l'agent.

Le juge administratif a précisé qu'un acte est régulièrement signifié par remise d'une copie à une personne présente au domicile du destinataire, même si celle-ci ne dispose pas d'un mandat exprès (36).

Si aucune personne ne peut, ou ne veut, recevoir la copie de l'acte et qu'il résulte des vérifications faites par l'huissier que le destinataire demeure bien à l'adresse indiquée, l'huissier laisse un avis de passage précisant que la copie de l'acte peut être retirée en son étude, par l'intéressé ou par son mandataire. La copie est conservée à l'étude pendant trois mois. Passé ce délai l'huissier en est déchargé.

La décision peut aussi faire l'objet d'une notification en la forme ordinaire selon les modalités indiquées plus haut.

(33) Un dossier a été consacré à l'assermentation des agents territoriaux dans le numéro des *IAJ* de décembre 2018.

(34) Articles 654 et 689 du code de procédure civile.

(35) Article 655 du code de procédure civile.

(36) Conseil d'État, 11 juillet 2001, req. n°222889.

Dans le cas de la voie postale, afin de limiter les contestations, la notification sera en règle générale opérée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'huissier a aussi la possibilité de remettre l'acte à l'agent contre émargement ou récépissé. Dans ces hypothèses, les règles d'opposabilité sont similaires à celles indiquées plus haut s'agissant de la notification réalisée directement par la collectivité employeur (37).

La portée de la notification

L'acte régulièrement notifié est alors opposable à son destinataire, même si celui-ci affirme en ignorer le contenu. Il ne peut pas davantage alléguer que le pli recommandé qui lui a été délivré était vide dès lors qu'il n'a accompli aucune diligence pour connaître l'objet de l'envoi en cause (37).

La notification constitue le point de départ du délai de deux mois pendant lequel la décision peut faire l'objet d'un recours contentieux (38). Toutefois, ainsi que le précise l'article R. 421-5 du code de justice administrative, ce délai n'est opposable qu'à la condition d'avoir été mentionné, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision.

L'agent destinataire a également la faculté d'adresser un recours administratif, gracieux ou hiérarchique, à l'autorité territoriale afin de lui demander de reconsidérer sa position. Si le recours est présenté dans le délai du recours contentieux, il proroge ce délai, lequel recommence à courir, pour toute sa durée, à compter de la décision explicite ou implicite de rejet (39) prise par l'administration sur ce recours (40). En cas de rejet explicite de la demande, l'administration n'a pas à mentionner de nouveau les voies et délais de recours dans sa décision puisque le destinataire en a déjà eu connaissance (41).

Lorsque sont exercés, dans le délai de recours contentieux, un recours gracieux et un recours hiérarchique, le délai du recours contentieux, prorogé par l'exercice de ces recours administratifs, ne recommence à courir à l'égard de la décision initiale que lorsqu'ils ont été l'un et l'autre rejetés (42).

→ L'opposabilité des voies et délais de recours

Pour être opposables, les délais et voies de recours contentieux doivent être indiqués dans la notification de la décision. Le juge administratif a précisé qu'en l'absence de l'une

(37) Conseil d'État, 16 juin 2003, req. n°247294.

(38) Article R. 421-1 du code de justice administrative.

(39) Article R. 421-1 du code de justice administrative.

(40) Article R. 421-2 du code de justice administrative.

(41) Conseil d'État, 7 octobre 1988, req. n°98868.

(42) Article L. 411-2 (alinéa 2) du code des relations entre le public et l'administration.

ou l'autre de ces mentions le délai ne court pas. Ainsi, une notification comportant uniquement la mention du délai de recours sans indiquer qu'il doit être porté devant la juridiction administrative – ou, le cas échéant, devant la juridiction spécialisée qu'elle mentionne - ne déclenche pas le délai de recours (43). Il en va de même lorsque, à l'inverse, la notification indique les voies de recours sans préciser le délai de recours (44). En revanche, elle n'a pas à préciser l'adresse de la juridiction administrative compétente (45).

Les informations fournies doivent être suffisamment précises pour permettre à l'agent d'exercer son droit de recours. L'administration ne peut se contenter d'un renvoi au texte législatif ou réglementaire fixant les délais, cette indication ne constituant pas une formalité équivalente (46). Le délai ne court pas davantage si l'indication des voies et délais de recours ne figurait dans aucun des documents délivrés au destinataire, mais uniquement dans le procès-verbal de notification qui ne lui a pas été remis (47).

Lorsque la notification comporte des indications erronées, le juge privilégie les droits du requérant. Si les délais de recours indiqués sont plus longs que ceux prévus par les textes, il estime que le délai notifié est le seul opposable au destinataire de la décision (48). À l'inverse, si le délai mentionné est plus court, l'intéressé se voit appliquer les délais qui auraient dû lui être notifiés (49).

Indépendamment des voies et délais de recours contentieux, l'administration a la possibilité de préciser que le destinataire peut former un recours administratif. Cette mention, qui est facultative, ne doit toutefois pas créer des ambiguïtés susceptibles d'induire en erreur l'intéressé sur son droit à former un recours contentieux (50).

Dans le cadre de la médiation préalable obligatoire, pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ayant adhéré à cette nouvelle mission, la réglementation impose à l'autorité administrative d'informer l'agent concerné par la décision en litige qu'il doit obligatoirement saisir le médiateur placé auprès du centre de gestion et lui indiquer ses coordonnées (51). La saisine doit intervenir

dans le délai du recours contentieux courant à compter de la notification. À défaut d'information, le délai de recours contentieux ne court pas (52).

Dans le cas d'une notification en main propre, le Conseil d'État a précisé que dans l'hypothèse où le destinataire refuse de recevoir la décision, la notification est considérée comme régulière sans qu'il y ait lieu de vérifier si le document qui devait être remis comportait la mention des voies et délais de recours. Le délai de recours de deux mois court à compter de la tentative de notification infructueuse (53).

La mention sur l'exemplaire de l'acte indiquant que l'intéressé s'est vu remettre cet acte en main propre, mais qu'il a refusé de signer la notification, fait foi jusqu'à preuve contraire (54).

→ L'encadrement du délai de recours en cas de notification incomplète

Pendant longtemps, la jurisprudence a considéré qu'une notification irrégulière ne faisait pas courir les délais de recours de sorte que la décision pouvait à tout moment être contestée devant le juge administratif (55).

Le Conseil d'État est revenu sur cette ligne jurisprudentielle, s'agissant des décisions individuelles explicites, dans un arrêt du 13 juillet 2016 considérant que le principe de sécurité juridique « implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps » et « fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative notifiée à son destinataire ou dont il est établi, à défaut d'une telle notification, que celui-ci en a eu connaissance » (56).

Sur la base de ce principe, la Haute assemblée a établi qu'une décision individuelle expresse notifiée à son destinataire sans mention (totale ou partielle) des voies et délais de recours ne peut être contestée devant le juge administratif au-delà d'un délai raisonnable qui, en règle générale, ne saurait excéder un an. Ce délai court à compter de la date de notification de la décision ou, à défaut, de celle à laquelle son destinataire en a eu connaissance.

(43) Conseil d'État, 15 novembre 2006, req. n°264636.

(44) Conseil d'État, 20 septembre 1999, req. n°187923.

(45) Conseil d'État, 21 juin 1996, req. n°170131.

(46) Cour administrative d'appel de Versailles, 29 mars 2011, req. n°09VE02220.

(47) Conseil d'État, 8 avril 1998, req. n°171548.

(48) Conseil d'État, 7 décembre 2009, req. n°315064.

(49) Conseil d'État, 22 octobre 2010, req. n°339363.

(50) Conseil d'État, 4 décembre 2009, req. n°324284.

(51) Article 3 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux.

(52) Se reporter à l'article portant sur l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire publié dans le numéro des IAJ de mars 2018.

(53) Conseil d'État, 10 mai 2017, req. n°396279. Cette décision a été commentée dans le numéro des IAJ de juin 2017.

(54) Conseil d'État, 23 mars 2013, req. n°352586.

(55) Conseil d'État, 24 juillet 2009, n°322806. Cas d'un titre de pension du 21 juin 1993 annulé sur un recours contentieux formé le 1^{er} décembre 2008.

(56) Conseil d'État, Assemblée, 13 janvier 2016, M. Czabaj, req. n°387763. Cette décision a été commentée dans le numéro des IAJ de novembre/décembre 2016.

Un recours peut être recevable bien qu'il soit exercé dans un délai plus long dans deux hypothèses : soit lorsque le requérant se prévaut de circonstances particulières, soit lorsque l'exercice de recours administratifs est soumis à des délais particuliers.

L'irrecevabilité du recours fondée sur le non-respect du délai raisonnable peut être relevée d'office par le juge administratif. Dans ce cas, conformément à l'article R. 611-7 du code de justice administrative, il doit préalablement communiquer aux parties ce moyen d'ordre public afin qu'elles puissent présenter leurs observations (57).

Quelques décisions récentes ont apporté des précisions sur la notion de circonstances particulières susceptibles de justifier le dépassement du délai raisonnable d'un an. La cour administrative d'appel de Nantes a estimé, à propos d'un fonctionnaire ayant demandé l'annulation de la décision lui refusant l'octroi de la NBI, que le fait de retarder l'introduction du recours jusqu'à la date de son départ à la retraite pour échapper à de possibles représailles de son employeur ne justifiait pas le dépassement du délai raisonnable. Introduit près de deux ans après la notification de la décision de refus, le recours a été jugé irrecevable (58).

Il a également été jugé que des problèmes de santé sans grande gravité, en l'occurrence des troubles du sommeil et un état dépressif, ne constituaient pas des circonstances particulières justifiant que le requérant ait pu se dispenser de retirer son courrier à la Poste et attendu plus de deux ans pour saisir le tribunal administratif (59).

Dans une autre espèce, à propos d'un contentieux visant un titre de recettes, le juge a considéré que la période pendant laquelle l'administration a entretenu des ambiguïtés sur l'éventualité d'une résolution gracieuse du différend pouvait être prise en compte pour apprécier la durée du délai raisonnable de recours. En revanche, à compter de la réception du courrier par lequel l'administration a écarté toute possibilité de résolution amiable du litige, le délai raisonnable d'un an a commencé à courir (60).

Très récemment, dans un arrêt du 27 février 2019 (61), le Conseil d'État a étendu les principes dégagés dans sa jurisprudence du 13 juillet 2016 à la contestation d'une décision individuelle par la voie de l'exception d'illégalité.

Dans cette espèce, un fonctionnaire relevant du corps des contrôleurs de France Télécom s'était vu refuser sa promotion au grade de contrôleur divisionnaire par une lettre du 17 octobre 2012, confirmée par un courriel du 24 décembre 2013, dont la copie lui avait été adressée le 6 janvier 2014.

Par la suite, il avait demandé au tribunal administratif l'annulation de son titre de pension du 21 mars 2016 au motif que la liquidation de sa pension aurait été irrégulière car fondée sur la décision illégale lui refusant un avancement de grade.

Dans sa décision, le Conseil d'État rappelle tout d'abord que l'illégalité d'un acte administratif, qu'il soit ou non réglementaire, ne peut être utilement invoquée par voie d'exception à l'appui de conclusions dirigées contre une décision administrative ultérieure que si cette dernière décision a été prise pour l'application du premier acte ou s'il en constitue la base légale. Il précise qu'à l'égard d'un acte non réglementaire, l'exception n'est recevable que si l'acte n'est pas devenu définitif à la date à laquelle elle est invoquée. Il mentionne toutefois une dérogation : lorsque l'acte et la décision ultérieure constituent les éléments d'une même opération complexe, l'illégalité du premier acte peut être invoquée même s'il est devenu définitif.

Appliquant le principe du délai raisonnable au cas qui lui est soumis, le Conseil d'État relève que le requérant avait eu connaissance au plus tard le 6 janvier 2014 du refus de promotion, notifié sans indication des voies et délais de recours, mais qu'il n'a introduit un recours devant le tribunal administratif contre cette décision que le 11 avril 2015, soit plus d'un an après en avoir eu connaissance, et qu'il n'a fait état d'aucune circonstance particulière de nature à conserver le délai de recours contentieux. Ce recours était donc tardif. La décision étant de ce fait devenue définitive, l'intéressé n'était pas recevable à soulever par voie d'exception, à l'occasion de sa requête contre son titre de pension enregistrée le 21 avril 2016, l'illégalité du refus d'avancement de grade. ■

(57) Conseil d'État, 28 mars 2018, req. n°410552.

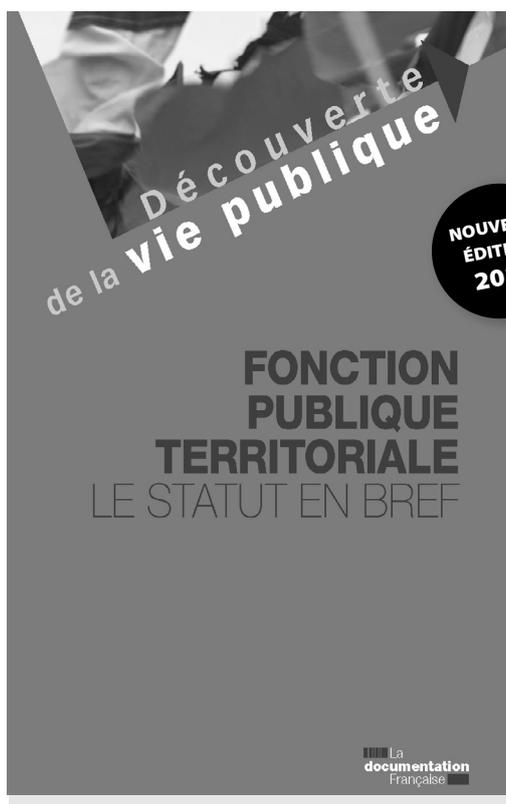
(58) Cour administrative d'appel de Nantes, 16 mars 2018, req. n°16NT01641.

(59) Cour administrative d'appel de Paris, 19 novembre 2018, req. n°16PA03417.

(60) Cour administrative d'appel de Douai, 19 juin 2018, req. n°16DA00402.

(61) Conseil d'État, 27 février 2019, req. n°418950.

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



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le statut en bref

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

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

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

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

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

Format poche
Diffusion Direction de l'information
légale et administrative
www.ladocumentationfrancaise.fr
Année d'édition : 2019
ISBN : 978-2-11-145156-8

La période de préparation au reclassement

le décret du 5 mars 2019

Pour permettre une meilleure prise en compte des difficultés rencontrées par les employeurs dans l'accompagnement des agents confrontés à une inaptitude physique et favoriser leur maintien ou leur retour à l'emploi, le cadre juridique du reclassement pour raison de santé a fait l'objet d'une rénovation avec l'intervention de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017⁽¹⁾ puis d'un décret du 5 mars 2019.

La création de l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 a ainsi conduit à l'instauration d'un droit pour le fonctionnaire à une période préparatoire au reclassement (PPR) rémunérée, lorsque son état de santé ne lui permet plus d'exercer ses fonctions.

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 vient préciser les conditions dans lesquelles peut être mis en œuvre ce droit dont l'objet est d'« accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement (2) ».

Ce dispositif d'accompagnement individualisé doit désormais être proposé à tout fonctionnaire dont l'inaptitude aux fonctions du grade a été reconnue. Il vise à la construction d'un projet de reclassement par l'agent et son employeur. Ce dernier doit, avec l'instance de gestion, mobiliser pendant cette période tous les outils nécessaires à la mise en œuvre du reclassement, notamment par le biais de la forma-

tion, tout en sécurisant la situation du fonctionnaire et en évitant un éloignement de la sphère professionnelle. Pour rappel, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le centre de gestion sont déjà chargés de missions en matière de reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires, en application des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 (3).

La période de préparation au reclassement

L'objet de la PPR

Proposé après avis du comité médical, ce dispositif d'accompagnement est destiné au fonctionnaire dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

Il a pour objet de préparer le reclassement du fonctionnaire concerné et le cas échéant, de lui permettre d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper ensuite par la voie

(1) Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Ces dispositions ont été commentées dans le numéro de mai 2017 des *IAJ*.

(2) Article 2-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, créé par l'article 3 du décret n°2019-172 du 5 mars 2019.

(3) Voir l'article 12-1 II 4° de la loi du 26 janvier 1984 pour le CNFPT, et l'article 23 II 6° pour les centres de gestion.

La période de préparation au reclassement

Article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.

du reclassement, de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, au besoin en dehors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation.

On relèvera que le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux fait désormais référence de manière générale à « *l'état de santé* » de l'agent, et non plus « *l'état physique* », tirant ainsi les conséquences de la prise en compte des pathologies liées notamment aux risques psychosociaux.

On notera également que ces nouvelles dispositions ne concernent pour l'heure ni les agents contractuels dont le reclassement est régi par les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988, ni les fonctionnaires stagiaires dont le juge a estimé qu'ils ne pouvaient bénéficier, au regard de leur situation spécifique, d'un droit à reclassement notamment pour inaptitude physique (4).

Les conditions de mise en œuvre de la PPR

■ La PPR est doit être proposée aux fonctionnaires dont l'inaptitude aux fonctions du grade a été reconnue et qui sont en fonction ou en congé de maladie. Le cas de l'agent placé en disponibilité d'office n'est pas mentionné. Cela semble pouvoir s'expliquer par le fait que la mise en place de ce dispositif vise précisément à prévenir le placement du fonctionnaire dans cette position mais soulève néanmoins des interrogations sur les modalités de traitement des situations en cours.

Concernant le fonctionnaire inapte à la reprise à l'issue d'une période de douze mois consécutifs de congés de maladie, l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, lui-même modifié (5), prévoit que s'il ne bénéficie pas de la PPR, il est soit placé en disponibilité d'office, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction, admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme.

(4) Conseil d'État, 17 février 2016, req. n°381429.

(5) Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

■ La mise en œuvre de la PPR nécessite dans tous les cas un avis du comité médical. En effet, ce dispositif est proposé au fonctionnaire inapte aux fonctions de son grade, mais dont l'état de santé ne lui interdit pas d'exercer toute activité (6) ce qui doit être apprécié par cette instance.

■ Son bénéfice constitue un droit pour l'agent (7). L'autorité territoriale qui l'emploie, sur laquelle pèse déjà l'obligation d'assurer son reclassement, doit donc également garantir que lui sera proposé un tel accompagnement. Elle doit d'ailleurs l'informer de son droit à une période de préparation au reclassement dès réception de l'avis du comité médical.

Pour autant, la PPR ne présente pas de caractère obligatoire pour ce dernier. La proposition de préparation au reclassement, qui peut émaner de l'autorité territoriale ou du président de l'instance de gestion compétente (Centre national de la fonction publique territoriale pour les agents de catégorie A+ ou centre de gestion pour les autres fonctionnaires), peut être refusée par le fonctionnaire. Dans ce cas, le décret du 30 septembre 1985 prévoit qu'il présente une demande de reclassement. Le refus de la PPR entraîne la mise en œuvre de la procédure de reclassement dans les conditions de droit commun prévues conjointement par la loi du 26 janvier 1984 et l'article 3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 (voir plus loin les modifications apportées aux modalités de reclassement).

■ Le point de départ de la PPR diffère en fonction de la situation de l'agent. S'il est en fonction, elle débute à compter de la réception de l'avis du comité médical, ce qui justifie l'obligation à la charge de l'employeur d'informer le fonctionnaire dès la réception de cet avis. Lorsque l'agent est placé en congé de maladie au moment de la réception de l'avis, la PPR commence à compter de sa reprise de fonctions.

■ La PPR est limitée dans le temps. Elle prend fin à la date du reclassement dans un emploi proposé par l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou celui du centre de gestion et, dans tous les cas, ne peut excéder une durée maximale d'un an. Par exception, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de trois mois. On signalera à cet égard que le reclassement par la voie du détachement doit désormais intervenir dans une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

La PPR peut prendre fin avant son terme en cas de manquements caractérisés de l'agent au respect des termes de la convention présentée ci-dessous.

(6) Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985.

(7) Article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Le projet de convention

Le nouvel article 2-1 du décret du 30 septembre 1985 impose la conclusion d'une convention établie par l'autorité territoriale et le président du CNFPT ou du centre de gestion, conjointement avec l'agent.

L'objet de cette convention est de formaliser un projet qui définit le contenu, les modalités de mise en œuvre ainsi que la durée de la PPR. Si elle a lieu, en tout ou partie, en dehors de la collectivité ou de l'établissement public d'affectation, la collectivité ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention pour définir les conditions d'accueil de l'agent.

La préparation au reclassement peut prendre la forme de périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes, au sein de l'administration d'affectation ou de toute administration relevant de l'une des trois fonctions publiques.

Pendant la période d'élaboration du projet, l'agent peut d'ores et déjà bénéficier de formations, de temps d'observation ou de mises en situation.

Le service de médecine professionnelle et de prévention doit être informé du projet avant que celui-ci ne soit notifié au fonctionnaire concerné.

Le projet de convention est ensuite notifié au fonctionnaire pour signature au plus tard deux mois après le début de la PPR. En l'absence de signature de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de la convention, celui-ci est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir.

S'agissant des agents qui occupent plusieurs emplois à temps non complet, la convention est transmise par l'autorité territoriale ou le président de l'instance de gestion qui en est signataire aux collectivités ou établissements qui emploient l'agent pour des fonctions qu'il peut continuer à exercer.

Une évaluation réalisée par l'autorité territoriale ou le président de l'instance de gestion, conjointement avec le fonctionnaire doit intervenir régulièrement. La périodicité de cette évaluation est fixée dans la convention qui peut à cette occasion et, le cas échéant, faire l'objet de modifications relatives au contenu, à la durée et aux modalités de mise en œuvre du projet. Ces modifications ne peuvent intervenir qu'en accord avec l'agent.

(8) Article 2-1 du décret du 30 septembre 1985.

(9) Article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984.

(10) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif aux nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels dans les *IAJ* de février 2016.

La recherche d'un reclassement

L'élaboration du projet de préparation au reclassement s'accompagne d'emblée de la recherche d'un emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois. Cette recherche peut également être conduite dans la fonction publique de l'État ou dans la fonction publique hospitalière et elle doit être initiée dès le début de la PPR.

La situation du fonctionnaire pendant la PPR

Pendant cette période, le fonctionnaire demeure en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant (8). Cette formulation restrictive conduit à s'interroger sur les autres éléments de rémunération prévus par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, susceptibles d'être maintenus.

La période de préparation au reclassement est assimilée à une période de service effectif (9).

L'évolution du régime du reclassement par la voie du détachement

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 modifie l'article 3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 et renforce les garanties applicables au fonctionnaire qui a demandé un reclassement et par suite, les obligations à la charge de l'employeur et de l'instance de gestion.

Il incombe ainsi désormais à l'autorité territoriale et au président du CNFPT ou à celui du centre de gestion de proposer à l'agent plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. Le fonctionnaire doit donc être mis en position de pouvoir choisir entre différents emplois.

L'impossibilité de faire de telles propositions doit en outre se matérialiser par une décision motivée, ce qui constitue un renforcement des garanties au bénéfice de l'agent. Au nombre de ces garanties introduites par le décret du 5 mars 2019, figure le délai qui encadre dorénavant la procédure de reclassement par la voie du détachement. Elle doit en effet être conduite « *au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent* ». Les différents intervenants sont par conséquent contraints par ce délai de trois mois.

Pour rappel, s'agissant des agents contractuels, l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 encadre également dans le temps le dispositif de reclassement des agents recrutés sur emploi permanent (10).

On indiquera par ailleurs que le détachement du fonctionnaire demeure subordonné à l'avis préalable des commissions administratives paritaires compétentes et que les dispositions statutaires fixant des conditions limitatives de détachement ne peuvent faire obstacle à sa mise en œuvre.

S'agissant du classement du fonctionnaire dans le nouveau corps ou cadre d'emplois, il convient de rappeler que les dispositions du droit commun continuent à s'appliquer (11) ; il est ainsi classé à l'échelon du grade d'accueil doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son cadre d'emplois d'origine. Si le détachement dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau

hiérarchique inférieur ne permet pas ce classement, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou du cadre d'emplois d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Une règle similaire est prévue pour le fonctionnaire intégré dans un corps ou cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur (12). ■

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

(12) Articles 3 et 5 du décret du 30 septembre 1985.

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours



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



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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr



Heures supplémentaires

la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse

Le décret n° 2019-133 du 25 février 2019 permet la mise en œuvre de la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse sur les rémunérations des heures supplémentaires pour les agents publics.

Dans le prolongement de la loi du 30 décembre 2017 ⁽¹⁾ qui a procédé à la suppression des cotisations salariales d'assurance maladie, l'article 7 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit une réduction des cotisations salariales au titre de l'assurance vieillesse sous la forme d'une exonération de cotisations pour les rémunérations des heures supplémentaires. Son entrée en vigueur, initialement prévue au 1^{er} septembre 2019, a été avancée au 1^{er} janvier 2019 par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, laquelle a parallèlement instauré une exonération de l'impôt sur le revenu pour ces rémunérations d'heures supplémentaires.

Un décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 ⁽²⁾ a notamment rétabli un article D. 241-21 dans le code de la sécurité sociale qui détermine le taux de la réduction de cotisations pour les salariés relevant du régime général de l'assurance vieillesse.

Un décret n° 2019-133 du 25 février 2019 ⁽³⁾ met en œuvre la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse pour les agents publics. Notamment, il recense les éléments

de rémunération entrant dans le champ de cette mesure, précise les modalités de calcul de la réduction de cotisations ainsi que ses modalités d'imputation, et prévoit les obligations de traçabilité incombant aux employeurs en vue du suivi et du contrôle des heures supplémentaires effectivement accomplies.

La réduction s'applique aux rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif accomplis à compter du 1^{er} janvier 2019 ⁽⁴⁾.

Ce dispositif vise le même objectif que celui qui avait été instauré par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, puis supprimé par la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012 ⁽⁵⁾.

Le principe

L'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale, rétabli par l'article 7 de la loi du 22 décembre 2018 précitée, prévoit une réduction des cotisations salariales au titre de l'assurance vieillesse sur les heures supplémentaires et complémentaires dues par les salariés relevant du code du travail. Son paragraphe III étend cette mesure, selon des

⁽¹⁾ Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018.

⁽²⁾ Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires

⁽³⁾ Décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif.

⁽⁴⁾ Article 6 du décret du 25 février 2019.

⁽⁵⁾ Se reporter au numéro des *IAJ* de novembre 2007.

modalités fixées par le décret du 25 février 2019 précité, aux éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires et non titulaires au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif, dans la limite des dispositions applicables aux agents concernés.

Le montant de la réduction est égal au produit des taux de cotisations salariales et des éléments de rémunérations versées au titre des heures supplémentaires de travail ou du temps de travail additionnel effectif dans la limite du taux de 11,31 % (fixé par le décret du 24 janvier 2019). La réduction est imputée sur le montant des cotisations salariales à l'assurance vieillesse dont l'agent est redevable au titre de l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée, et ne peut pas dépasser ce montant (article L. 241-17 II du code de la sécurité sociale).

Les rémunérations des heures supplémentaires demeurent assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le champ d'application dans la fonction publique territoriale

L'article 1^{er} du décret du 25 février 2019 énumère les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique susceptibles d'entrer dans le champ d'application de la réduction de cotisations (voir encadré).

Le montant de la réduction

Selon l'article 2 (1^o) du décret du 25 février 2019, pour les fonctionnaires affiliés à un régime spécial de retraite, le montant de la réduction de cotisations est égal au produit du taux de la cotisation salariale au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) prévu par l'article 3 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 (6) (taux : 5 %) et des éléments de rémunération des heures supplémentaires, dans la limite de la cotisation salariale dont ces agents sont redevables au titre des heures supplémentaires concernées. Pour ce calcul, les éléments de rémunération sont retenus dans la limite du plafond de 20 % du traitement indiciaire brut annuel prévu par le décret du 18 juin 2004 (article 2, 2^e alinéa), sans qu'il soit tenu compte des autres éléments de rémunération entrant dans l'assiette de la cotisation au RAFP.

(6) Décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

Dans la FPT, la réduction de cotisations s'applique aux éléments de rémunération suivants :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, y compris celles qui sont versées aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel (1^o de l'article 1^{er} du décret du 25 février 2019)
- Les indemnités horaires versées aux professeurs d'enseignement artistique et aux assistants d'enseignement artistique, sur le fondement du décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950, qui effectuent des heures supplémentaires d'enseignement (2^o)
- Les indemnités versées par les collectivités aux personnels enseignants du premier degré qui apportent leurs concours aux élèves des écoles primaires sous la forme d'heures de soutien scolaire en application du 2^o de l'article 2 du décret n°82-979 du 19 novembre 1982 et du décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 (4^o)
- Les indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes en application de l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 (8^o)
- La seconde part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires prévue par le décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002 octroyée aux adjoints techniques territoriaux assurant des missions de conduite de véhicule (10^o)
- La rémunération du temps de travail excédant la durée normale des services des agents occupant des emplois à temps non complet (12^o)
- Les éléments de rémunération des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif prévus par les dispositions des contrats des agents non titulaires de droit public (13^o)
- Les indemnités forfaitaires représentatives d'heures supplémentaires susceptibles d'être versées à certains personnels communaux (notamment aux secrétaires de mairie) sur le fondement de l'arrêté du 27 février 1962 fixant le régime des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être accordées à certains personnels communaux (20^o)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire versée au titre des heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'opérations électorales prévues par l'article 5 de l'arrêté du 27 février 1962 (21^o)
- Les indemnités versées aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public lorsqu'ils accomplissent des heures supplémentaires en dépassement des horaires définis par leur cycle de travail habituel dans le cadre d'une réquisition par le préfet en cas de menace sanitaire grave, dans les conditions prévues par l'article L. 3131-8 du code de la santé publique (27^o)
- En vertu de l'article L. 241-17 (I 7^o) du code de la sécurité sociale, sont également concernées les rémunérations versées aux assistants maternels (définis à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles) au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de quarante-cinq heures.

Pour les agents contractuels et les fonctionnaires relevant du régime général de l'assurance vieillesse (7), la réduction est égale au produit du taux fixé par l'article D. 241-21 du code de la sécurité sociale et des éléments de rémunération des heures supplémentaires, dans la limite des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale, réglementaire et conventionnelle dont l'agent est redevable au titre des heures supplémentaires concernées.

Le taux de la réduction fixé par l'article D. 241-21 précité est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle obligatoire à la charge de l'agent, dans la limite de 11,31 %.

Pour les agents concernés, il s'agit donc des taux de cotisations au régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale (0,40 % sur la totalité de l'assiette + 6,90 % sur la tranche inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) et à l'IRCANTEC (2,80 % sur la tranche ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale, 6,95 % sur la tranche supérieure à ce plafond et ne dépassant pas huit fois son montant).

Ainsi que le précise l'URSSAF dans une fiche d'actualité (8) : lorsque la somme des taux de cotisations salariale vieillesse et retraite complémentaire est inférieure à 11,31 %, c'est le taux inférieur qui doit être pris en compte pour le calcul de la réduction salariale. En revanche, lorsque la somme de ces taux de cotisations est à supérieure à 11,31 %, c'est le taux de 11,31 % qui est retenu.

L'imputation de la réduction

Aux termes de l'article 3 du décret, dans le cas des fonctionnaires relevant du régime spécial de retraite, la déduction est imputée sur le montant de la cotisation salariale pour pension au titre de la CNRACL due pour la période concernée et ne peut dépasser ce montant.

S'agissant des agents contractuels et des fonctionnaires relevant du régime général d'assurance vieillesse, la déduction est opérée sur le montant des cotisations salariales à ce régime dues par l'agent concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée. Elle est ainsi déduite de la cotisation d'assurance vieillesse calculée sur la rémunération brute mensuelle de l'agent, dans la limite de ce montant.

(7) Sont concernés, les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet d'une durée hebdomadaire inférieure à 28 heures (12 heures pour les professeurs d'enseignement artistique, 15 heures pour les assistants d'enseignement artistique).

(8) Heures supplémentaires : modalités de calcul et de déclaration de la réduction salariale (5 février 2019), disponible sur le site internet de l'URSSAF.

L'exonération de l'impôt sur le revenu

L'article 81 *quater* du code général des impôts, rétabli par l'article 2 de la loi du 24 décembre 2018 précité, dispose que les éléments de rémunération des heures supplémentaires bénéficiant de la réduction de cotisations d'assurance vieillesse sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans une limite annuelle égale à 5 000 euros.

La mise en œuvre de dispositifs de contrôle

Comme pour le précédent dispositif, la réduction de cotisations et l'exonération d'impôt sur le revenu sont subordonnées à la mise en œuvre de moyens de contrôle permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires ou le temps de travail additionnel effectivement accomplis.

L'employeur doit également établir un document récapitulatif pour chaque agent, par mois civil ou, en cas de cycle de travail supérieur à un mois, par cycle, le nombre d'heures supplémentaires ou le temps de travail additionnel effectivement effectués et la rémunération afférente.

Il doit aussi tenir à disposition un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine, indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

Agent affilié au régime spécial de retraite

→ Soit un fonctionnaire affilié à la CNRACL percevant un traitement brut mensuel de 1 785,37 € (IM 381) et 350 € au titre des IHTS

① Calcul du montant de la réduction de cotisations salariales

L'agent a perçu 350 € d'IHTS.

Ce montant est inférieur au plafond prévu (20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année) et peut ainsi être intégralement pris en compte pour le calcul.

Le montant de la réduction correspond ainsi à :

$$\text{Éléments de rémunération des heures supplémentaires} \times \text{Taux de la cotisation salariale au RAFP}$$

soit : $350 \text{ €} \times 5\% = 17,50 \text{ €}$.

② Imputation de la réduction

La réduction est opérée sur le montant de la cotisation salariale pour pension au titre de la CNRACL, dans la limite de ce montant.

La cotisation CNRACL s'élève à 193,35 € ($1\,785,37 \text{ €} \times 10,83\%$).

Le fonctionnaire sera donc prélevé de 175,85 € ($193,35 - 17,50$) sur sa rémunération brute mensuelle au titre de cette cotisation.

	Base	Taux	Montant
Traitement indiciaire			1 785,37
IHTS			350
CNRACL	1 785,37	10,83 %	- 175,85 (193,35 - 17,50 au titre de la réduction de cotisations)
RAFP	350	5 %	- 17,50

Agent affilié au régime général d'assurance vieillesse

→ Soit un agent contractuel percevant un traitement brut mensuel de 1 444 € et 113 € au titre des IHTS

① Calcul du montant de la réduction de cotisations salariales

La somme des taux de cotisations auxquelles l'agent est assujéti s'élève à 10,10 % (7,30 % + 2,80 %).

Ce taux peut être retenu et appliqué à la rémunération des heures supplémentaires, puisqu'il est inférieur au plafond de 11,31%.

Le montant de la réduction de cotisation salariale est de 11,41 € ($113 \text{ €} \times 10,10\%$).

② Imputation de la réduction

La réduction est opérée sur le montant des cotisations d'assurance vieillesse dues par l'agent au titre de l'ensemble de sa rémunération brute, dans la limite de ce montant.

Le total des cotisations d'assurance vieillesse s'élevant à 113,66 €, l'agent pourra bénéficier de la totalité de la réduction de 11,41 €.

Il sera donc prélevé 102,25 € ($113,66 - 11,41$) sur la rémunération brute mensuelle au titre des cotisations salariales d'assurance vieillesse.

	Base	Taux	Montant
Traitement indiciaire			1 444
IHTS			113
Assurance vieillesse	1 557	7,30 % (0,40 % + 6,90 %)	- 102,25 (113,66 - 11,41 au titre de la réduction de cotisations)
IRCANTEC	1 557	2,80 %	- 43,60

Concession d'un logement de fonction et gestion de fait

Conseil d'État, 9 juillet 2018,
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 était propriétaire du logement qu'il louait à la commune par le biais d'une SCI ne constitue pas une gestion de fait.

(Extrait de la décision)

« 1. Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, par une délibération du 28 septembre 2000, le conseil municipal d'Épinal (Vosges) a décidé d'inscrire la fonction de directeur général des services de la commune sur la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué par nécessité absolue de service. Par un contrat du 27 septembre 2001, régulièrement renouvelé par la suite, M. B., qui occupait alors un logement lui appartenant situé en dehors d'Épinal, a été recruté en qualité de directeur général des services de la ville d'Épinal. Par un bail du 6 août 2002, la commune d'Épinal a loué auprès de la SCI *Les Lauriers*, détenue et gérée par M. et M^{me} B., un bien immobilier destiné au logement du directeur général des services. Par un arrêté du 30 août 2002, l'adjoint au maire d'Épinal en charge du personnel a, par délégation du maire, M. E., concédé ce logement à M. B. Enfin, par un jugement du 24 avril 2014, la chambre régionale des comptes Champagne-Ardenne, Lorraine a déclaré M. E., M. et M^{me} B. et la SCI *Les Lauriers* conjointement et solidairement comptables de fait des deniers de la commune d'Épinal et leur a demandé de produire un compte unique de la gestion de fait dans un délai de deux mois ainsi que la preuve du reversement du solde dans les caisses du comptable public. M. E. se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 23 mars 2017 par lequel la Cour des comptes a rejeté leur appel formé contre ce jugement.

2. En vertu du XI de l'article 60 de la loi de finances du 23 février 1963, toute personne qui reçoit ou manie directement ou indirectement des fonds ou valeurs extraits irrégulièrement d'une caisse publique doit rendre compte au juge financier de l'emploi des fonds ou valeurs qu'elle a irrégulièrement détenus ou maniés. L'extraction irrégulière des fonds ou valeurs d'une caisse publique inclut notamment les cas où l'objet de la dépense revêt un caractère fictif ou frauduleux.

3. Pour juger que l'opération de dépense ayant conduit à déclarer M. E. gestionnaire de fait revêtait un caractère fictif et était, dès lors, constitutive d'une extraction irrégulière de deniers publics de la caisse du comptable, la Cour des comptes s'est fondée sur les motifs tirés de ce que le bénéficiaire du logement de fonction était en mesure de se loger par ses propres moyens, de ce que l'occupation du logement en cause ne revêtait pas un caractère précaire et de ce que la SCI à laquelle étaient versés les loyers était transparente.

4. Toutefois, en premier lieu, il résulte de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes que l'avantage que constitue l'attribution d'un logement de fonction, gratuitement ou moyennant une redevance, à l'agent occupant un emploi figurant sur la liste des emplois pour lequel cet avantage est prévu, arrêtée par l'organe délibérant de la collectivité en cause, est justifiée par les seules contraintes liées à l'exercice de ces fonctions. La circonstance que l'agent serait en mesure de se loger par ses propres moyens ne fait, dès lors, pas obstacle à la concession d'un tel logement.

6. En deuxième lieu, il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué et des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'avantage en cause, consistant non pas dans l'occupation du logement de fonction mais dans son attribution gratuite, était subordonné à l'exercice par l'intéressé de ses fonctions de directeur général des services et revêtait ainsi un caractère provisoire. La circonstance que l'intéressé pourrait se maintenir dans les lieux en qualité de propriétaire, dès lors que l'arrêt du 30 août 2002 lui attribuant le logement prévoyait un préavis de six mois pour le quitter, identique à celui stipulé par le bail pour le cas où la SCI souhaiterait reprendre le logement à la commune, n'est, en revanche, pas de nature à rendre fictive la décision d'attribution d'un logement de fonction.

7. En troisième et dernier lieu, compte tenu de ce qui a été dit aux deux points précédents, les seules circonstances que la SCI bénéficiaire des loyers était transparente, en ce que M. B. en était le gérant et un des associés, et qu'ainsi les sommes en cause devaient être regardées comme lui étant directement versées, ne pouvaient rendre fictifs les mandats adressés au comptable, dès lors qu'il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que la commune louait effectivement le logement à la SCI, que l'avantage consistant en l'attribution d'un logement de fonctions était subordonné à l'exercice des fonctions par l'intéressé et que la cour n'a pas caractérisé un complément de rémunération irrégulier s'ajoutant à cet avantage.

8. Il résulte de ce qui a été dit aux trois points précédents qu'en se fondant, pour regarder comme fictifs les mandats adressés au comptable, sur les motifs rappelés au point 3, la Cour des comptes a entaché son arrêt d'erreur de droit ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Saisi d'un pourvoi formé contre un arrêt rendu par la Cour des comptes, le Conseil d'État a été amené, dans cet arrêt du 9 juillet 2018, à déterminer si l'octroi d'une concession de logement, dont le bénéficiaire était propriétaire, constituait ou non une « gestion de fait » au sens des règles de comptabilité publique.

Pour rappel, le Conseil d'État, outre sa compétence pour connaître des pourvois contre les décisions des cours administratives d'appel, est également juge de cassation des décisions rendues par les juridictions administratives spécialisées telles que la Cour des comptes.

En l'espèce, le conseil municipal d'Épinal avait décidé, par délibération du 28 septembre 2000, d'attribuer au directeur général des services (DGS) de la commune un logement de fonction par nécessité absolue de service. Par contrat du 27 septembre 2001, régulièrement renouvelé, M. B. a été recruté en qualité de DGS de la ville. Ne disposant pas de logement pour ce dernier, la commune d'Épinal a signé, le 6 août 2002, un contrat de bail avec la SCI *Les Lauriers* pour la location d'un bien immobilier destiné au logement du DGS. Ce logement a donc été concédé, par arrêté du 30 août 2002, à M. B., DGS de la commune. Or il s'avère que la SCI était

détenue et gérée par M. B. et son épouse qui avaient acquis ce logement par l'intermédiaire de la SCI.

Par un jugement du 24 avril 2014, la chambre régionale des comptes Champagne-Ardenne, Lorraine a déclaré le maire, les époux B. et la SCI *Les Lauriers* conjointement et solidairement gestionnaires de fait des deniers de la commune, jugement confirmé par la Cour des comptes. Le Conseil d'État a alors été saisi d'un pourvoi en cassation contre cet arrêt du 23 mars 2017 de la Cour des comptes.

La notion de « gestion de fait » apparaît à l'article 60 XI de la loi de finances du 23 février 1963 qui prévoit que « toute personne qui, sans avoir la qualité de comptable public (...), s'ingère dans le recouvrement de recettes affectées ou destinées à un organisme public (...) doit, nonobstant les poursuites qui pourraient être engagées devant les juridictions répressives, rendre compte au juge financier de l'emploi des fonds ou valeurs qu'elle a irrégulièrement détenus ou maniés ». Selon les juridictions financières, la gestion de fait s'applique à toute personne qui, sans avoir la qualité de comptable public ou sans autorisation, s'immisce dans le maniement de deniers publics en méconnaissance du principe fondamental de séparation des ordonnateurs et des comptables. Elle assimile alors le gestionnaire de fait à un comptable public.

Dans sa jurisprudence, la juridiction financière distingue trois formes fréquentes de gestion de fait : l'extraction irrégulière de deniers publics, l'ingérence dans l'encaissement de recettes publiques et le recours à une association transparente dont l'objet et l'activité sont fictifs (1).

La gestion de fait peut donc être retenue, alors même que les deniers publics sont passés par le contrôle du comptable public, lorsque ces fonds ont été irrégulièrement extraits d'une caisse publique par le comptable à qui des informations fausses ont été données, souvent par l'ordonnateur. L'objet de la dépense revêt alors un caractère fictif ou frauduleux, auquel cas, on parle de « mandat fictif ».

Comme le définit le rapporteur public (2), le « mandat fictif est celui qui ment, ou qui dissimule quelque chose qui avait vocation à être indiqué au comptable ». Il poursuit en précisant que, pour caractériser l'existence d'un mandat fictif, « il faut que l'élément mensonger ou omis soit de ceux qui doivent figurer sur le mandat, c'est-à-dire qu'il relève de l'ordre public comptable, des contrôles comptables ». Ont ainsi par exemple été qualifiés de « mandats fictifs », les mandats émis par une commune au bénéfice de son secrétaire de mairie, présentés au comptable comme tendant à l'entretien du véhicule professionnel mis à la disposition de ce dernier, mais qui étaient en réalité destinés à couvrir les frais d'entretien et de carburant de sa voiture personnelle. Alors même qu'ils présentaient un caractère de régularité apparente et qu'ils avaient été réglés par le comptable public, ces mandats ont été qualifiés de « fictifs » et le secrétaire de mairie a été déclaré comptable de fait (3).

Lorsque l'existence d'une « gestion de fait » est avérée, le gestionnaire est soumis à un régime d'engagement de la responsabilité pénale et pécuniaire analogue à celle des comptables publiques. Il doit rendre compte de sa gestion comme un comptable public et doit alors fournir le compte de la gestion de fait sur la base duquel le juge peut ordonner une injonction de reverser les sommes dont l'utilité publique n'a pas été reconnue. À défaut de reversement, il pourra prononcer un arrêt de débet. Les juridictions financières peuvent en outre sanctionner le gestionnaire de fait par le prononcé d'amendes. Pour autant, la procédure de gestion de fait ne poursuit pas, en première intention, un objectif de répression, mais un objectif de protection des deniers publics par le contrôle du respect des règles de comptabilité publique.

Dans l'affaire soumise ici au Conseil d'État, la juridiction financière avait considéré qu'il y avait gestion de fait et avait ordonné en conséquence aux gestionnaires de produire un compte unique de la gestion de fait. Elle fondait sa décision sur les motifs suivants : le bénéficiaire du logement de fonction était en mesure de se loger par ses propres moyens, l'occupa-

(1) Question écrite Sénat n°19932 du 20 octobre 2005.

(2) Conclusions de M. Louis Dutheillet de Lamothe, rapporteur public.

(3) Conseil d'État, 12 décembre 1969, req. n°69399, exemple cité par M. Dutheillet de Lamothe, rapporteur public dans ses conclusions.

tion du logement en cause ne revêtait pas un caractère précaire et la SCI à laquelle étaient versés les loyers était transparente.

Saisi d'un pourvoi contre l'arrêt rendu par la Cour des comptes, le juge de cassation devait donc se prononcer sur l'existence ou non d'une situation de gestion de fait et sur la question de savoir si les ordres donnés par le maire au comptable de payer le loyer du logement à la SCI pouvaient être qualifiés de « *mandats fictifs* ». Ainsi, pour qu'il y ait gestion de fait, « *il fallait que l'ordre de payer le loyer à la SCI des Lauriers ou ses pièces justificatives aient présenté un élément fictif ou omis un élément essentiel au contrôle de l'opération* » (4).

En revanche, le Conseil d'État n'avait pas à statuer, en l'espèce, sur la question de la légalité même du montage juridique.

Le premier motif avancé par la juridiction financière, selon lequel le logement concédé ne pouvait pas constituer un logement de fonction dès lors que l'agent se logeait déjà par ses propres moyens, est contredit par le Conseil d'État qui affirme au contraire qu'une telle circonstance ne fait pas obstacle à la concession d'un logement de fonction. En effet, selon les dispositions de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 (5), l'avantage que constitue l'attribution d'un logement de fonction à un agent occupant un emploi figurant sur la liste des emplois pour lequel cet avantage est prévu, est justifié par les seules contraintes liées à l'exercice de ces fonctions. Ainsi, « *le logement est concédé en fonction des sujétions de l'emploi, pas des caractéristiques de l'agent et notamment de son patrimoine immobilier* » (4).

La juridiction financière affirmait, en deuxième lieu, que l'occupation du logement en cause ne revêtait pas un caractère précaire et que cette absence de précarité impliquait donc que le logement de fonction loué à la SCI n'était pas véritablement un logement de fonction. La Cour de comptes se fondait sur la circonstance que l'intéressé pourrait se maintenir dans les lieux en qualité de propriétaire puisque l'arrêté de concession prévoyait un pré-

avis de six mois pour le quitter, identique à celui stipulé dans le bail pour le cas où la SCI souhaiterait reprendre le logement à la commune. Par l'application combinée de ces délais de préavis, l'agent pouvait donc se maintenir dans le logement après avoir cessé d'exercer ses fonctions de DGS, d'où une absence de précarité et la déduction, par la Cour des comptes, que la concession avait en fait pour objet de conférer un avantage pécuniaire à son bénéficiaire.

Selon le rapporteur public (4), il convenait toutefois de distinguer « *précarité du logement de fonction lui-même et précarité de l'occupation du local* » : en l'espèce, le logement de fonction concédé était assurément précaire en ce sens que, tant que l'agent était DGS, il percevait un avantage en nature équivalent à la valeur du loyer qu'il ne payait pas, mais à compter de la fin de ses fonctions, il n'aurait plus droit à cet avantage. Suivant les conclusions de son rapporteur, le Conseil d'État affirme que l'avantage en cause, consistant non pas dans l'occupation du logement de fonction mais dans son attribution gratuite, revêtait bien un caractère provisoire puisqu'il était subordonné à l'exercice par l'agent de ses fonctions de DGS. Contrairement à la Cour des comptes, il considère donc que la circonstance selon laquelle la combinaison des délais de préavis assurant à l'agent de pouvoir rester dans les lieux n'était pas de nature à rendre fictive, au sens de la théorie du mandat fictif, la décision d'attribution du logement de fonction qui demeurerait provisoire. L'objet du mandat de paiement, à savoir la location du logement de fonction, n'était donc pas déguisé aux yeux du comptable.

Le dernier motif sur lequel se fondait la Cour des comptes était que la SCI à laquelle étaient versés les loyers était transparente ; l'identité des associés de la SCI ainsi que celle de son gérant rendant impossible l'existence d'une autonomie de cette personne morale vis-à-vis des époux B. Dès lors que ni le gérant de la SCI ni ses associés n'étaient identifiés dans le contrat de bail, la Cour a considéré que la SCI avait servi d'écran ne permettant pas au comptable public de présu-

(4) Conclusions de M. Louis Dutheillet de Lamothe, rapporteur public.

(5) Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes.

mer que les bailleurs étaient en fait M. B. et son épouse.

Sur ce point, le rapporteur démontre que l'argent versé à la SCI bénéficiait aux deux associés, et pas seulement à M. B., et ajoute qu'« *on ne peut pas dire qu'il y a tromperie à verser de l'argent à une SCI au motif qu'il peut être reversé aux associés de la société : c'est le propre de la SCI* ». Se fondant sur le fait que la commune louait effectivement le logement à la SCI, que l'avantage consistant en l'attribution d'un logement de fonction était subordonné à l'exercice des fonctions par l'intéressé et que l'existence d'un complément de rémunération irrégulier n'avait pas été caractérisé, le Conseil d'État confirme l'inexistence d'un mandat fictif : « *les seules circonstances que la SCI bénéficiaire des loyers était transparente (...) et qu'ainsi les sommes en cause devaient être regardées comme étant*

directement versées à M. B. ne pouvaient rendre fictifs les mandats adressés au comptable ».

En conclusion, le Conseil d'État annule l'arrêt de la Cour des comptes déclarant le maire, les époux B. et la SCI gestionnaires de fait. Statuant en tant que juge de cassation des juridictions financières, il considère en l'espèce que la concession de logement accordée à un agent qui en était propriétaire et qu'il louait à la commune par le biais d'une SCI ne constituait pas une gestion de fait. Pour autant, la question de la légalité d'une telle concession de logement, sur laquelle il n'était pas amené à se prononcer, demeure en suspens. On pourrait en effet se demander, comme l'évoque le rapporteur public, si un tel montage ne pourrait pas relever d'une situation de conflit d'intérêts. Il semble qu'aucune juridiction administrative n'ait encore statué sur cette question. ■

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'Etat en matière de fonction publique territoriale. Le second volume porte sur les décisions de l'année 2018 sera prochainement disponible.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

- ➔ 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

Actualité documentaire

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

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

LE POINT SUR...

[29 Réforme de la fonction publique](#)

ACTUALITÉ STATUTAIRE

[35 Accès à la fonction publique](#)

[35 Agents contractuels](#)

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

[36 Carrière](#)

[37 Cessation de fonctions](#)

[37 Conditions de travail](#)

[39 Droits et obligations](#)

[41 Durée du travail](#)

[41 Indisponibilité physique](#)

[42 Instances consultatives des collectivités territoriales](#)

[42 Instances nationales de consultation : CSFPT • CCFP](#)

[42 Organismes de gestion de la FPT](#)

[44 Positions](#)

[44 Protection sociale • Action sociale](#)

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

[48 Ressources humaines • Management](#)

À LIRE ÉGALEMENT

[49 Actualité des autres fonctions publiques](#)

[50 Code de justice administrative](#)

[50 Dialogue social](#)

[51 Égalité professionnelle](#)

[51 Finances publiques • Finances locales](#)

[53 Handicap](#)

[53 Infraction routière](#)

[54 Intercommunalité](#)

[54 Médiation • Contentieux](#)

[55 Relations administration-usagers](#)

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

■ Réforme de la fonction publique

TEXTE

Projet de loi de transformation de la fonction publique

Projet de loi présenté par Olivier Dussopt le 13 février 2019.- 91 p.

Structuré autour de cinq titres, ce projet de loi entend transformer la fonction publique en procédant à la modernisation du statut et en permettant aux agents et aux services d'exercer pleinement leurs missions.

Le titre I^{er} promet, dans le respect des garanties des agents publics, un dialogue social plus stratégique et efficace. En ce sens, l'article 1 prévoit la possibilité pour le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) d'examiner les projets de texte relevant des compétences de l'un des Conseils supérieurs, « sur saisine du président du CCFP et après accord du président du Conseil supérieur concerné ». L'article 2 institue une instance unique, un comité social territorial, issue de la fusion CT/CHSCT, ainsi qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social territorial et en précise leurs compétences et leur composition. L'article 3 institue, pour la fonction publique de l'État, la création d'une commission administrative paritaire (CAP) par catégories hiérarchiques et non plus par corps. Ce même article procède à un recentrage des attributions des CAP en supprimant notamment l'avis préalable de ces instances sur les questions liées aux mutations, mobilités, avancements et promotions. En contrepartie de cette évolution importante, l'article prévoit la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable dans ces différents domaines. L'article 4 habilite le gouvernement « à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois à compter de la promulgation de la présente loi, toutes dispositions relevant du domaine de la loi en vue de renforcer la place de la négociation dans la fonction publique ».

Le titre II du projet de loi vise à développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace. Les articles 5 à 8 détaillent les modalités de l'élargissement du recours au

contrat : pour les trois versants de la fonction publique, le recrutement direct dans les emplois de direction (article 5) et la création d'un nouveau type de contrat, le contrat de projet, à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un projet ou d'une opération (article 6) et, pour la fonction publique territoriale, l'occupation d'emplois permanents par des agents contractuels « pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % » (article 8). Les articles 10 à 12 visent à renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels. Pour cela, la référence à la notation disparaît du statut général et il est procédé à la généralisation de l'entretien professionnel comme mode d'appréciation de la valeur professionnelle (article 10). Par ailleurs, la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents sera sécurisée et tiendra compte « des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience » (article 11). L'article 12 prévoit, quant à lui, que les lignes directrices de gestion établies par l'autorité, après avis du comité social territorial, « fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours ». Par ailleurs, l'article 13 modernise et harmonise l'échelle des sanctions entre les trois versants de la fonction publique.

Le titre III entend simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics. À cette fin, l'article 15 renforce la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique en concentrant le contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique sur les emplois les plus sensibles et en responsabilisant davantage les administrations employeurs dans la diffusion de la culture déontologique auprès de l'ensemble des agents. L'article 16 habilite le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure visant à simplifier et moderniser

les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics, notamment en matière de protection sociale complémentaire, d'organisation et de fonctionnement des instances médicales ou encore de congés spécifiques. Afin d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique, les régimes dérogatoires à la durée légale sont supprimés et les collectivités territoriales disposeront d'un délai d'un an, « à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes », pour définir de nouveaux cycles de travail respectant les 1 607 heures (article 17). L'article 18 donne la possibilité aux centres de gestion départementaux relevant de la même région de fusionner en un « centre interdépartemental unique ». Il introduit, par ailleurs, l'obligation, pour le Centre national de la fonction publique (CNFPT), de remettre un rapport annuel au Parlement rendant compte de son activité et de l'utilisation de ses ressources.

Le titre IV entend favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics, notamment dans un contexte de réorganisation des services. Pour cela, l'article 20 garantit la portabilité des droits du compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité entre les secteurs public et privé. Ainsi, les droits acquis en euros dans le secteur privé pourront être convertis en heures. L'article 23 instaure la portabilité inter-versants du contrat à durée indéterminée (CDI). De plus, ce projet de texte introduit, à l'article 24, la possibilité, pour l'autorité territoriale et l'agent contractuel en CDI, de recourir à la rupture conventionnelle et, pour l'agent, de bénéficier du versement d'une indemnité. Il précise toutefois que cette indemnité de rupture conventionnelle devra être remboursée par l'agent si ce dernier est recruté, dans les trois années qui suivent ce dispositif, « pour occuper un emploi auprès de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale ». Enfin, l'article 26 crée un mécanisme de détachement automatique pour les fonctionnaires concernés par

la reprise d'activité d'une personne morale de droit public par une personne morale de droit privé ou de droit public gérant un service public et industriel et commercial.

Le titre V vise à renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Les articles 27 à 31 sont relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, l'article 27 met en place un dispositif de signalement pour tout agent s'estimant « victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes » et rend obligatoire l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables, ainsi que d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes. Le dispositif de signalement pourra être mis en place par les centres de gestion, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande. De plus, le dispositif de nominations équilibrées est étendu et renforcé sur les emplois de direction (article 28), la composition des jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires doit respecter la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes et leur présidence doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe « selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives ». L'article 30 ajoute une exception à l'application du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse et maintient les primes en cas de congé maternité. L'article 31 prévoit de maintenir les droits à avancement des agents en cas de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant, pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Il introduit également le principe de promotion équilibrée entre les femmes et les hommes dans les tableaux d'avancement annuels. L'article 32 vise à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap, en prévoyant notamment d'aménager le déroulement des concours et des examens et en favorisant le déroulement de leur carrière.

REVUE DE PRESSE

Le contenu de l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique

Acteurs publics, 12 février 2019.- 5 p.

Cet article présente les principales mesures de l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique présenté aux partenaires sociaux le 13 février 2019. Une trentaine d'articles répartis en quatre titres sont prévus : « Promouvoir un

dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics », « Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace », « Favoriser la mobilité et accom-

pagner les transitions professionnelles des agents publics » et « *Renforcer l'égalité professionnelle* ». Concernant les dispositions relatives au dialogue social, la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) figure dans l'avant-projet de loi. La nouvelle instance issue de ce regroupement s'intitulera « *Comité social territorial* » dans la fonction publique territoriale et entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, en 2022. De plus, l'avant-projet de loi prévoit une habilitation pour le gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois après la promulgation de la loi, toutes dispositions visant à renforcer la place de la négociation dans la fonction publique. Par ailleurs, cet avant-projet de loi modifie les cas de saisines du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) qui pourra désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs. Enfin, les missions des commissions administratives paritaires (CAP) seront davantage centrées sur des cas de recours. Dans le cadre du volet relatif aux agents contractuels, l'avant-projet de loi prévoit d'élargir les possibilités de recrutement de ces agents et de créer un contrat de mission pour une durée maximale de six années, afin de mener à bien un projet ou une

opération spécifique. L'ouverture des postes de direction aux agents contractuels est également spécifiée dans le projet de texte. Concernant la gestion des carrières, il généralise l'évaluation individuelle, la prise en compte des mérites individuels pour l'avancement et les promotions et des résultats des agents contractuels pour la définition de leur rémunération. Par ailleurs, les fonctionnaires « *pantoufleurs* » seront contrôlés à leur retour, dans les collectivités. Le titre qui concerne les dispositions relatives aux mobilités et transitions professionnelles prévoit, entre autres, de créer un dispositif de rupture conventionnelle pour les contrats à durée indéterminée (CDI), qui donnera lieu au versement d'une indemnité, dans les trois versants de la fonction publique. Le dispositif d'accompagnement des restructurations est également précisé. Enfin, l'avant-projet de loi contient des mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions pour améliorer les conditions d'emploi des personnes handicapées et harmoniser le temps de travail. Le gouvernement sera habilité à légiférer par ordonnance dans différents domaines, notamment la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire et l'organisation des instances médicales.

Tout comprendre du projet de loi de transformation de la fonction publique

La Gazette.fr, 12 février 2019.- 3 p.

Cet article présente les cinq axes du projet de loi de transformation de la fonction publique. Concernant le dialogue social, le gouvernement souhaite créer une instance unique, le « *comité social territorial* », issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène de santé et conditions de travail (CHSCT) (article 2). Ce projet de loi prévoit également de recentrer les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) sur les situations individuelles les plus délicates (article 3). Dans le domaine du développement des leviers managériaux, les articles 5, 6, 7 et 8 traduisent la volonté du gouvernement de diversifier les viviers de recrutement et d'élargir le recours au contrat. L'article 10 généralise l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants de la fonction publique. L'article 11 sécurise la rémunération de tous les agents, y compris les agents contractuels. Par ailleurs, Olivier Dussot a précisé que le sujet de la rémunération au mérite serait discuté dans le cadre

de la réforme des retraites. Le titre III concerne la transparence et l'équité du cadre de gestion. L'article 15 liste les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique. Dans le domaine du temps de travail, l'article 17 supprime les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures). Le titre IV s'intéresse à la mobilité et aux transitions professionnelles et développe les mesures suivantes : garantir la portabilité des droits du compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité public/privé (article 20), créer une portabilité du CDI en inter-versants (article 23), favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et le droit à l'allocation de retour à l'emploi (article 24) et développer un dispositif global d'accompagnement des agents en cas de restructuration (article 25). Enfin, plusieurs dispositions inscrites dans le protocole d'accord « *égalité entre les femmes et les hommes* » sont transposées dans le projet de loi (articles 27 à 31).

Rupture conventionnelle, restructurations... les autres mesures de l'avant-projet de loi

Acteurs publics, 12 février 2019.- 4 p.

Cet article détaille certaines mesures de l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique. Concernant les instances consultatives de la fonction publique territoriale, l'avis des commissions administratives paritaires (CAP), en cas de transfert d'agents notamment entre collectivités, est supprimé. Les missions des CAP seront davantage centrées sur des cas de recours. Afin de renforcer la « reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels » de l'agent public, le texte envisage de remplacer totalement la notation par l'appréciation de la valeur professionnelle. Par ailleurs, le projet de loi prévoit que les lignes directrices de gestion établies par l'autorité, après avis des instances consultatives, précisent les

critères d'appréciation des mérites, expériences et acquis professionnels des agents éligibles à une mesure d'avancement ou de promotion. De plus, différentes mesures visent à favoriser la mobilité des fonctionnaires notamment par le biais de la portabilité des CDI entre les différents versants de la fonction publique. D'autre part, le texte crée, pour les trois versants, un dispositif de rupture conventionnelle pour les CDI et un accompagnement des agents lors des restructurations. Enfin, cet article présente les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et celles visant à améliorer les conditions d'emploi des personnes handicapées.

Le recours aux contractuels va être élargi

Acteurs publics, 12 février 2019.- 2 p.

Le projet de loi de réforme de la fonction publique procède à l'élargissement du recours aux contractuels dans le secteur public. Dans la fonction publique territoriale, « des emplois pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, pour tous les emplois et dans les autres collectivités, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ». Par ailleurs, le projet de loi met en place

un contrat de mission de six ans maximum « pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération ». Il est précisé que la rémunération de ces contractuels pourra être revalorisée en fonction des résultats professionnels, des fonctions exercées, de la qualification requise et de l'expérience. Enfin, ce projet de texte prévoit l'ouverture des emplois de direction aux agents contractuels. Dans la fonction publique territoriale, cette ouverture devrait concerner « l'ensemble des collectivités dont la population est supérieure à 40 000 habitants ».

Harmonisation en vue du temps de travail des fonctionnaires territoriaux

Acteurs publics, 12 février 2019.- 2 p.

L'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique prévoit plusieurs dispositions spécifiques au monde local. Afin d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique territoriale, les collectivités et leurs établissements devront définir de nouvelles règles pour aboutir au respect des 1 607 heures de travail par an. Par ailleurs, les centres de gestion départementaux,

relevant de la même région, auront la possibilité de fusionner pour créer un centre interdépartemental unique. Enfin, le Centre national de la fonction publique (CNFPT) aura l'obligation de rendre des comptes, chaque année, au Parlement sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.

Fonction publique : les 11 mesures que l'exécutif veut faire passer par ordonnances

Acteurs publics, 14 février 2019.- 3 p.

L'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique contient trois articles qui habiliteront le gouvernement à prendre par ordonnances plusieurs dispositions relevant du domaine de la loi

et touchant directement le cadre statutaire des agents publics. Onze mesures sont visées dont notamment la place de la négociation dans la fonction publique (article 4), la participation des

employeurs à la protection sociale complémentaire de leurs agents (article 16), la réforme de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales (articles 16) et le rapprochement des établissements publics et des services de formation des agents (article 20). L'article 16 précise, par ailleurs, que le gouvernement pourra légiférer par ordonnances sur toute mesure visant à « simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents

publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels », à « réformer les dispositions applicables aux agents publics en matière de temps partiel pour raison thérapeutique et de reclassement par suite d'une altération de leur état de santé pour favoriser leur maintien et leur retour à l'emploi » et à « clarifier et compléter, en transposant et, le cas échéant, en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics ».

Mutations, avancements, promotions : comment les agents devront contester les décisions

Acteurs publics, 15 février 2019.- 2 p.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique limite le rôle consultatif des commissions administratives paritaires (CAP) sur les décisions relatives à la carrière des agents. Cette instance deviendrait une structure d'appel pour les cas les plus litigieux. Le projet de texte supprime ainsi l'avis préalable de cette instance « respectivement sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale et sur les questions liées à l'avancement et à la promotion dans les trois versants ». De

plus, la compétence consultative des CAP sur les tableaux annuels d'avancement et sur les transferts d'agents entre collectivités est supprimée. Les nouvelles attributions des CAP sur les décisions individuelles seront « déterminées par un décret en Conseil d'État ». Par ailleurs, le projet de loi prévoit la création d'un recours administratif préalable « obligatoire » avant toute saisine du juge administratif en cas de décision individuelle « défavorable » en matière de promotion, d'avancement, de mobilité ou de mutation.

Fonction publique : le détail du nouveau cadre de contrôle des pantoufleurs

Acteurs publics, 21 février 2019.- 3 p.

Le projet de loi de réforme de la fonction publique, présenté le 13 février 2019, par le gouvernement, procède à une réforme du cadre déontologique applicable aux agents publics. Ce volet déontologie doit répondre aux nouveaux enjeux liés à l'essor de la mobilité notamment vers le secteur privé et à l'élargissement du recours aux contractuels. Le projet de loi prévoit un allègement du nombre d'agents publics qui seront soumis à l'avis de la Commission de déontologie de la fonction publique. En contrepartie, le projet de loi projette de renforcer le rôle des administrations sur le cas des agents, dont les fonctions et emplois sont moins sensibles et

qui souhaitent quitter le secteur public. Le circuit de traitement des demandes sera modifié et les rôles de l'autorité hiérarchique et du référent déontologue seront renforcés. De plus, le projet de texte crée un contrôle déontologique spécifique pour les agents, fonctionnaires ou contractuels, qui souhaitent revenir ou accéder à la fonction publique après avoir exercé une activité dans le secteur privé, au cours des trois dernières années. Enfin, le projet de loi prévoit aussi la mise en place de nouvelles sanctions en cas de non-respect par les agents des obligations déontologiques.

Ce qui va changer pour les agents publics avec les ruptures conventionnelles

Acteurs publics, 22 février 2019.- 2 p.

Le projet de loi de réforme de la fonction publique institue un dispositif de rupture

conventionnelle aligné sur celui en vigueur dans le secteur privé. Ce dispositif doit ouvrir

droit au versement d'une indemnité et s'appliquera aux contractuels des trois versants de la fonction publique et, à titre expérimental, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, aux seuls fonctionnaires de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière. Le mécanisme ne s'appliquera pas aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuels ni aux agents ayant droit à une pension de retraite à taux plein. En cas de retour dans

le secteur public, dans les trois années suivant la signature de la rupture conventionnelle, l'agent contractuel concerné par cette convention, devra rembourser les sommes perçues au titre de son indemnité. De plus, le régime d'auto-assurance chômage sera élargi. L'auteur de cet article revient, par ailleurs, sur les motifs légitimes ouvrant droit à des allocations-chômage dans la fonction publique.

Élargissement du recours aux contractuels : le gouvernement reste mystérieux sur le nombre de postes visés

Acteurs publics, 26 février 2019.- 2 p.

Les impacts potentiels de l'élargissement du recours aux contractuels, prévu par le projet de loi de réforme de la fonction publique, sont difficilement évaluables. Le gouvernement souhaite étendre la possibilité de recourir aux recrutements par contrat mais n'en précise pas la proportion. Dans la fonction publique territoriale, le projet de loi prévoit d'élargir le recours aux agents contractuels sur les emplois à temps non

complet. Ainsi, toutes les collectivités pourront désormais recruter des agents contractuels pour les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % de la durée légale du travail. Le projet de texte introduit par ailleurs l'ouverture aux agents contractuels des emplois de direction et la création d'un contrat de mission. ■

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

Brexit : pourquoi l'absence d'accord pourrait aussi impacter les collectivités

Maire-Info, 8 février 2019.- 2 p.

Dans le cadre des préparations de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, des dispositions prises par ordonnances organisent le statut et les droits des Britanniques en cas de Brexit « dur », c'est-à-dire sans accord. Pour mémoire, le 29 mars 2019, le Royaume-Uni devrait en théorie cesser de faire partie de l'Union européenne. Concernant la situation des agents britanniques de la fonction publique, qui sont au nombre de 5 115 dont 464 contractuels dans la fonction publique territoriale, l'ordonnance n° 2019-76 du 6 février 2019 portant diverses mesures

applicables en cas d'absence d'accord sur le retrait du Royaume Uni de l'Union européenne précise que « les ressortissants britanniques qui, à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, sont fonctionnaires titulaires ou stagiaires conservent, quelle que soit leur position statutaire, cette qualité ». Pour les autres travailleurs britanniques, « une période transitoire d'un an leur serait accordée pour qu'ils puissent obtenir une carte de séjour salarié ou travailleur temporaire » et qu'ils restent dans les mêmes conditions qu'actuellement.

AGENTS CONTRACTUELS

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Une mise à disposition antérieure n'interdit pas d'imposer une période d'essai à un agent recruté ensuite par contrat

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 1, janvier 2019.- pp. 54-55

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 10 octobre 2018, req. n° 412072, relatif au recrutement d'un agent contractuel mis à disposition dans une collectivité territoriale par un centre de gestion. Plus particulièrement, il revient sur l'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires, qui précise l'objectif de la période d'essai,

les règles de modulation et de renouvellement de sa durée ainsi que la procédure et les droits à respecter en cas de licenciement décidé en cours ou au terme d'une période d'essai. L'auteur de ce commentaire note que par cette décision « le Conseil d'État précise que ne constitue pas un renouvellement de contrat de travail, auprès du même employeur, le recrutement d'un agent contractuel qui occupait auparavant les mêmes fonctions auprès de la même collectivité mais par le biais d'une mise à disposition ».

REVUE DE PRESSE

Le Conseil constitutionnel limite les possibilités de recours au contrat privé

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 1, janvier 2019.- pp. 56-57

Le gouvernement a introduit plusieurs amendements dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, afin d'élargir le recrutement par voie directe des postes de direction et de décloisonner les parcours entre le secteur public et privé. Le Conseil constitutionnel a considéré que ces amendements intéressaient le recrutement dans la fonction publique et non les

domaines visés par le projet de loi, la formation, l'assurance chômage et l'emploi des travailleurs handicapés, dans le secteur privé. Selon l'auteur de cet article, cette censure du Conseil constitutionnel confirme que le statut et le concours dans la fonction publique territoriale demeurent le principe et que le recours aux contrats est une dérogation devant être précisément encadrée.

CADRES D'EMPLOIS • MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Décret n° 2019-140 du 27 février 2019 portant application de l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure et relatif à la mise en œuvre de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de la police municipale

(NOR : INTD1823674D)

JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 46.- 3 p.

Pris pour l'application de l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure, ce texte détermine les modalités d'autorisation par l'autorité préfectorale de l'emploi des caméras individuelles par les agents de la police municipale. Il autorise, par l'introduction d'une section 2 intitulée « *Traitement de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de la police municipale* », la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregis-

trements audiovisuels et notamment leurs finalités, les données enregistrées, les modalités et la durée de leur conservation, les conditions d'accès aux enregistrements ainsi que les droits des personnes concernées. Le décret n° 2016-1861 du 23 décembre 2016 relatif aux conditions de l'expérimentation de l'usage de caméras individuelles par les agents de police municipale dans le cadre de leurs interventions est abrogé.

Décret n° 2019-150 du 27 février 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux officiers de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1829693D)

JO, n° 51, 1^{er} mars 2019, texte n° 41.- 2 p.

Ce décret vise à simplifier les procédures de recrutement, de nomination, d'avancement et d'évaluation des officiers de catégorie A de sapeurs-pompiers professionnels. À ce titre, il précise que le détachement sur un emploi fonctionnel ne nécessite pas de consultation de la commission administrative paritaire. Il dispose également que le compte-rendu des entretiens annuels des capitaines, commandants et lieutenants-colonels est visé par le préfet et par le président du conseil d'administration du service départemental et de secours. Par ailleurs, les directeurs départementaux des services d'incendie et de secours (SDIS) ayant systématiquement vocation à occu-

per les fonctions de commandant des opérations de secours et de chef de corps départemental pendant la durée d'occupation de l'emploi, le décret supprime la procédure prévoyant une nomination des intéressés sur ces fonctions par un arrêté du ministre chargé de la sécurité civile. Ainsi, la nomination en tant que directeur départemental des SDIS vaut nomination sur ces fonctions. De même, le décret supprime la procédure prévoyant une nomination par arrêté des directeurs départementaux adjoints sur les fonctions de commandant des opérations de secours adjoint et de chef du corps départemental adjoint. Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

JURISPRUDENCE

L'évaluation professionnelle des psychologues territoriaux doit se faire dans le respect des pratiques professionnelles de ces derniers

Conseil d'État, 19 décembre 2018, Syndicat national des psychologues et autres, req. n° 409267

L'appréciation de la valeur professionnelle des psychologues territoriaux ne méconnaît pas le principe d'autonomie professionnelle des membres de ce cadre d'emplois. dès lors que

les dispositions qui prévoient l'entretien professionnel annuel précisent que l'évaluation des psychologues doit se faire dans le respect des pratiques professionnelles qui leur sont propres.

CARRIÈRE

REVUE DE PRESSE

L'équation complexe des plans de départs volontaires dans la fonction publique

Acteurs publics, 4 février 2019.- 3 p

Cet article fait le point sur la mesure annoncée par Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des

Comptes publics, de mise en œuvre d'un « *plan de départs volontaires* » pour les agents de la

fonction public. Plusieurs mesures incitatives sont à l'étude : la mise en place d'une priorité locale d'affectation pour les agents en cas d'impossibilité interne de mutation, l'ouverture d'un congé de transition professionnelle pour permettre à l'agent de suivre une formation longue nécessaire à l'exercice d'un nouveau métier, la création d'un dispositif passerelle sous la forme

d'une mise à disposition individuelle et l'élévation à 30 000 euros du plafond de la prime de restructuration de service (PRS). Par ailleurs, la révision de l'indemnité de départ volontaire (IDV), mesure phare du gouvernement, favoriserait davantage les agents proches de la retraite en l'abaissant à deux ans de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

CESSATION DE FONCTIONS

TEXTE

Note d'information n° 887 du 5 février 2019 relative aux dispositifs de retraite en faveur des fonctionnaires handicapés

(NOR : CPAE1904932N)

Circulaire.legifrance.gouv, 15 février 2019.- 6 p.

La présente note a pour objet de présenter aux services et bureaux chargés des pensions les mises à jour apportées à la note d'information n° 878 du 30 mai 2016 relative aux dispositifs de retraite en faveur des fonctionnaires handicapés.

Ces mises à jour concernent les pièces permettant de justifier d'une incapacité permanente égale à 50 % et l'attribution de la majoration de pension prévue au 5° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

REVUE DE PRESSE

Réforme des retraites : faut-il « piloter » les choix d'âge de départ ?

La Gazette.fr, 11 février 2019.- 3 p.

Dans le cadre de la préparation de la réforme des retraites, le Haut-commissariat à la réforme des retraites (HCRR) a repris ses rencontres bilatérales avec les partenaires sociaux. La première série de rencontres, organisée entre le 21 et le 25 janvier 2019, a concerné les conditions d'ouverture des droits et la retraite anticipée pour carrières longues. La seconde série de rencontres s'est déroulée du 4 au 8 février 2019 et a porté sur les départs anticipés pour pénibilité, handicap, amiante, invalidité et inaptitude. Enfin, une troisième série d'échanges, du 18 au 22 février

2019, est consacrée au pilotage et aux objectifs du futur système de retraite. Cet article revient sur la proposition d'instaurer un coefficient majorant le niveau de pension de 3 à 5 % par année d'activité supplémentaire et rappelle « *que cette réforme des retraites sera inéluctablement liée à une révision du système de rémunération des fonctionnaires* ». Un focus est effectué sur le numéro 25 de la lettre d'information *Questions retraite et solidarité*, éditée par la Caisse des dépôts, et consacrée à une étude sur la « Typologie des profils de carrière » à l'Ircantec.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Le tabou des addictions au travail

Liaisons sociales magazine, n° 197, décembre 2018.- pp. 34-36

Toutes les entreprises sont concernées par les addictions (alcool, drogues, médicaments) qui ont de nombreuses répercussions sur la qualité du travail fourni. Ainsi, en France 20 % des accidents du travail seraient imputables à la consommation d'une substance psychoactive et 10 % des salariés seraient concernés par un problème d'alcool. Cependant, plusieurs rapports démontrent que ces différentes addictions sont

rarement prises en compte au sein des organisations. L'auteur de cet article rappelle que tout employeur a l'obligation d'élaborer un plan de réduction des comportements addictifs et qu'en cas d'accident, sa responsabilité pénale et juridique peut être engagée. Ce dernier présente également différents exemples d'entreprises ayant mis en place des actions de sensibilisation et d'accompagnement.

Halte au bruit !

//////
Liaisons sociales magazine, n° 199, février 2019.- pp. 40-42

L'ambiance sonore au travail a un impact direct sur la santé et l'efficacité des salariés et peut avoir une répercussion sur l'absentéisme et les arrêts maladie. Selon une étude de l'Institut français d'opinion publique (Ifop), 59 % d'entre

eux se déclarent gênés par le niveau sonore de leur environnement professionnel. La surdité se situe d'ailleurs au quatrième rang des maladies professionnelles.

Le processus d'innovation en télétravail

//////
La Lettre du cadre territorial, n° 525, février 2019.- pp. 36-39

Introduit dans les organisations françaises depuis quelques années, le télétravail constitue un enjeu important d'innovation pour la fonction publique territoriale. Soulignés dès 2009 par le Centre d'analyse stratégique, les freins à son déploiement résident dans « le manque de réactivité organisationnelle », dans « les facteurs culturels spécifiques à la France et à la conception collective du travail » et dans « le manque de formation des acteurs ». Afin de lever ces points

de blocage, les organisations doivent innover sur les pratiques managériales, sur le temps de travail en assouplissant les contraintes liées aux horaires de travail, sur l'organisation des espaces et sur les outils de travail en les rendant plus collaboratifs. En intégrant ces changements, le télétravail peut ainsi « moderniser, progressivement mais en profondeur, l'organisation du travail ».

Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active

//////
Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 14 p. (Point Stat).

Selon l'enquête *Conditions de travail - Risques psychosociaux* de 2016, les employeurs de la fonction publique déclarent plus souvent que ceux du secteur privé que leurs agents sont exposés à des risques professionnels. Concernant la fonction publique territoriale, les risques relatifs à l'intensité du travail (54 %) ainsi que ceux liés aux tensions dans les relations sociales (30 %) sont les plus représentés parmi les agents. Les acteurs de la prévention sont très présents dans la fonction publique mais inégalement actifs selon le versant. Par ailleurs, seule la moitié des agents du secteur public et des salariés du secteur privé travaillent dans un établissement ayant

élaboré ou mis à jour, au cours des douze derniers mois, un document unique d'évaluation des risques professionnels incluant les risques psychosociaux. Les politiques de prévention des risques psychosociaux combinant des actions de type « secondaire » (sensibilisation et identification des risques) et « tertiaire » (prise en charge une fois le risque réalisé) sont les plus répandues par rapport aux actions de type « primaire » (modification de l'organisation du travail), dans le secteur public comme dans le privé. Enfin, cette étude établit une classification en trois groupes des établissements selon l'exposition de leurs salariés aux risques psychosociaux.

Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale

//////
Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 13 p. (Point Stat).

S'appuyant sur les résultats de l'enquête *Conditions de travail et risques psychosociaux* de 2016, cette étude compare l'organisation du temps de travail entre les trois versants de la fonction publique et le secteur privé et présente les risques professionnels et psychosociaux auxquels les salariés sont exposés. L'analyse des profils d'exposition tient notamment compte du type d'employeur et du secteur d'activité pour le secteur privé, des classes d'organisation du temps

de travail, du profil d'exposition aux risques professionnels et aux contraintes d'horaires. Quatre profils sont ainsi mis en évidence :

- 25 % des salariés, travaillant plus souvent selon des semaines « standard », ne déclarent pas ou très peu de facteurs de risques (il s'agit souvent des cadres et professions intellectuelles et supérieures de la fonction publique),
- 37 % ont un profil d'exposition intermédiaire aux risques psychosociaux et aux contraintes

d'horaires (plus souvent des agents de catégorie A),
 – 15 % des salariés, à temps partiel, indiquent manquer plus souvent d'autonomie et se sentir isolés dans leur travail,

– 23 % des salariés, aux horaires plus souvent décalés, sont qualifiés de « surexposés » car ils cumulent plusieurs facteurs de risque (plus souvent des agents de la fonction publique hospitalière).

Contraintes physiques et intensité du travail

Dares Synthèse Stat, n° 24, 1^{er} février 2019.- 310 p.

L'enquête *Conditions de travail et Risques psychosociaux (CT-RPS) 2016*, réalisée par la Dares, la Drees, la DGAFP et l'Insee, est la concrétisation des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail. Elle contient six axes d'analyse et constitue la seule enquête sur les conditions de travail, portant sur l'ensemble des actifs occupés, permettant des analyses fines par catégorie socio-professionnelle et secteur d'activité. Un volet de l'enquête s'intéresse notamment aux conditions de travail au sein du secteur public. Ce numéro

présente les résultats de l'enquête concernant les indicateurs relatifs aux contraintes physiques et à l'intensité du travail. Conformément aux principes de l'enquête *Conditions de travail*, depuis sa création en 1978, c'est le point de vue et les connaissances du salarié sur son travail qui sont recueillis. Les résultats sont systématiquement ventilés par sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, secteur d'activité et type d'employeur en distinguant les trois versants de la fonction publique.

Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 18 p. (Point Stat).

Cette étude propose une analyse comparée de l'organisation du temps de travail entre les secteurs public et privé et établit une typologie en six catégories : semaine standard, semaine longue, semaine décalée, horaires décalés, temps partiel choisi et temps partiel subi. 54 % des salariés et agents de la fonction publique déclarent travailler selon des horaires atypiques. Tous secteurs confondus, 46 % d'entre eux effectuent une « semaine standard », soit cinq jours par semaine (du lundi au vendredi) selon des journées standard (entre 7h et 20h), et peu travaillée le soir, la nuit et durant le week-end. Ce type d'organisation concerne 53 % des agents de la fonction publique territoriale et majoritairement, les fonctionnaires (48 %). Les « semaines longues », c'est-à-dire 43 heures travaillées par semaine, concernent 16 % des salariés. Dans la fonction publique, ce type de semaine est surreprésenté chez les agents de catégorie A (26 %). Un salarié

sur dix travaille selon des semaines décalées : 92 % travaillent presque tous le samedi, 38 % le dimanche. La fonction publique territoriale « se distingue des autres catégories d'employeurs avec seulement 4 % de ses agents concernés contre 12 % dans la fonction publique de l'État, 10 % dans la fonction publique hospitalière et 11 % dans le privé », souligne l'étude. 9 % des salariés interrogés « déclarent avoir des horaires habituellement décalés, en particulier tôt le matin (89 %) et le soir (85 %) » et travailler « en majorité habituellement la nuit (56 %), le samedi (58 %) et le dimanche (50 %) ». Ce type d'horaires concerne 26 % des agents de la fonction publique hospitalière contre 5 % dans la fonction publique de l'État, 4 % dans la fonction publique territoriale et 9 % dans le privé. Enfin, 19 % des salariés travaillent à temps partiel dont une majorité dans la fonction publique.

DROITS ET OBLIGATIONS

JURISPRUDENCE

La liste des bénéficiaires de crédits de temps syndical est considérée comme un document administratif communicable

Conseil d'État, 14 novembre 2018, La ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, req. n° 409936

Les exigences de la protection de la vie privée, que garantit la loi du 17 juillet 1978, ne sauraient

faire obstacle à ce que la liste nominative des bénéficiaires de crédits de temps syndical sous

forme de décharges d'activité de service, dont l'appartenance syndicale est publique, soit considérée comme un document administratif com-

municable au sens du code des relations entre le public et l'administration.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Dans quelles conditions l'administration peut-elle retirer la protection fonctionnelle qu'elle a accordée à un de ses agents ?

Bulletin juridique des collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018. - pp. 793-799

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Pellissier, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 1^{er} octobre 2018, req. n° 412897, lui-même publié en extraits. Le rapporteur public revient sur le régime juridique de la protection fonctionnelle et notamment sur les conditions d'octroi et de retrait. Le cas d'espèce apporte des précisions sur les situations qui permettent à une collectivité de mettre fin à la protection fonction-

nelle initialement accordée. L'arrêt est suivi d'un commentaire indiquant que la présente décision généralise la portée de cette formulation de principe : « *l'administration peut mettre fin à cette protection pour l'avenir si elle constate, à la lumière de nouveaux éléments que les conditions de protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus* ».

→ Voir aussi les *IAJ* de décembre 2018, p. 16 à 20

Décharge d'activité à titre syndical : le Conseil d'État protège la vie privée

La Lettre du cadre territorial, n° 525, février 2019. - pp. 50-51

L'auteur de cet article présente les modalités d'obtention d'une décharge d'activité de service ainsi que les droits des bénéficiaires de ce dispositif, notamment en termes de rémunération. Par ailleurs, selon la décision du Conseil d'État dans son arrêt du 14 novembre 2018, req. n° 409936, dès lors

que l'engagement syndical des agents est connu de tous, la liste nominative des bénéficiaires de crédits de temps syndical sous forme de décharge d'activité de services est un document administratif communicable au sens du code des relations entre le public et l'administration.

REVUE DE PRESSE

Déontologie dans la fonction publique : les députés de droite sortent du bois

Acteurs publics, 25 février 2019. - 2 p.

Une proposition de loi, sur la déontologie de la haute fonction publique, déposée le 20 février 2019, par près de quarante députés, reprend les principales conclusions, rendues publiques en janvier 2018, du rapport de la mission d'information de l'Assemblée nationale relative à la déontologie des fonctionnaires et à l'encadrement des conflits d'intérêts. La proposition de loi prévoit d'intégrer la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et préconise de renforcer les prérogatives de cette nouvelle commission, notamment, en lui conférant un pouvoir de contrôle des agents revenant dans la fonction publique après une expérience dans le secteur privé. Cette disposition figure dans le projet de loi de réforme de la fonction publique. La proposition de loi projette aussi d'attribuer à la HATVP et à sa commission des

pouvoirs d'injonction. L'absence de réponse aux injonctions pourra donner lieu à une poursuite pénale. Par ailleurs, selon la proposition de loi, la nouvelle commission aura le soin de s'assurer du respect de l'engagement décennal du fonctionnaire demandant une mobilité et de la publicité systématique des avis de la commission de déontologie. De plus, les députés proposent de rétablir à cinq ans le délai, réduit à trois ans par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, pendant lequel un fonctionnaire ne peut exercer une activité dans une entreprise dont il aurait, dans l'exercice de ses fonctions, eu le contrôle ou la surveillance. Enfin, sont également prévues la suppression du maintien des droits à avancement pour les agents en position de disponibilité ou encore la mise en place d'un plafond pour toutes les rémunérations de la haute fonction publique.

Travailleurs sociaux : un kit d'information pour protéger les données de vos publics

Site internet de la CNIL, 4 février 2019

Les professionnels du travail social sont amenés à collecter et utiliser des données personnelles. Ils ont le devoir de respecter la vie privée des usagers accompagnés et la confidentialité des informations qui leur sont transmises. La Commission nationale informatique et libertés

(CNIL) a réalisé à leur intention un kit d'information constitué de fiches de bonnes pratiques et d'un modèle de mandat permettant d'encadrer l'utilisation des données des usagers par le professionnel du travail social.

Guide pratique de l'acteur public local 2019

Paris : Transparency International France, 2019.- 48 p.

Transparency International France s'est fixé pour objectif d'accompagner les acteurs publics dans la mise en œuvre des obligations légales qui leur incombent en matière de transparence et d'intégrité dans la conduite de leurs affaires. Ce docu-

ment dresse un panorama des principales règles à respecter pour prévenir les conflits d'intérêts, pour lutter contre les atteintes à la probité, mais aussi pour favoriser une plus grande transparence de la vie publique.

DURÉE DU TRAVAIL

TEXTE

Note de gestion du 21 janvier 2019 relative au don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade élargi aux bénéficiaires des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

(NOR : TREK1902007C)

Circulaire.legifrance.gouv, 20 février 2019.- 13 p.

Cette note de gestion précise les modalités de « don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade élargi aux bénéficiaires des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » pour les ministères de la cohésion des territoires et des

relations des collectivités territoriales et de la transition écologique et solidaire. La note de gestion définit les modalités dans lesquelles ces dons de jours sont mis en œuvre et précise le rôle du service des ressources humaines dans la procédure.

JURISPRUDENCE

Conditions de recrutement des agents contractuels dans la fonction publique territoriale

Conseil d'État, 19 décembre 2018, Communauté d'agglomération Toulon Provence Méditerranée, req. n° 401813

Les dispositions prévoyant que des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels, notamment, pour les emplois de catégorie A, si les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, sont applicables aux emplois permanents de professeur d'enseignement artistique. Aussi, lorsque des fonctionnaires

de catégorie A ont été nommés dans des emplois permanents à temps non complet, leur employeur ne peut, pour assurer des heures d'enseignement auxquelles ces fonctionnaires se sont portés candidats afin d'exercer leurs fonctions à temps complet, recruter un agent contractuel que si les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

REVUE DE PRESSE

Risques professionnels : les « priorités recentrées » du fonds national de prévention

La Gazette.fr, 20 février 2019.- 2 p.

Le nouveau programme d'actions du Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (FNP), géré par

la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) est désormais mis en œuvre jusqu'en 2022. Cet article fait le point

sur ses principales orientations : élaborer des recommandations, mieux orienter les actions de prévention, faciliter le partage de la connaissance et conforter la responsabilité sociale de l'employeur. Le Fonds privilégiera les projets

portant sur certains métiers, comme les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) ou les auxiliaires de puériculture, ainsi que les projets relatifs au maintien dans l'emploi et à l'usure professionnelle.

INSTANCES CONSULTATIVES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

JURISPRUDENCE

Répartition des sièges au sein des commissions administratives paritaires

Conseil d'État, 26 novembre 2018, Syndicat CFDT interco Moselle req. n°412584

Les listes qui ne sont pas arrivées en tête lors des élections des représentants du personnel au sein des CAP doivent être assurées qu'elles obtiendront le nombre de sièges auxquels elles ont droit et qu'elles pourront obtenir des sièges dans les groupes hiérarchiques pour lesquels elles avaient présenté des candidatures, dans la mesure où le nombre des sièges qu'elles ont obtenus le leur permet. Ainsi est légale la décision d'attribuer les deux sièges à pourvoir dans

le groupe supérieur au syndicat arrivé en tête et le seul à avoir présenté des candidats dans ce groupe et de ne lui attribuer aucun siège dans le groupe inférieur afin d'éviter que la priorité de choix dont bénéficie cette liste ait pour effet de priver l'un des deux autres syndicats d'obtenir les sièges auxquels le scrutin leur donnait droit, dans l'unique groupe dans lequel ils avaient présenté des candidats.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION : CSFPT - CCFP

TEXTE

Séance du CSFPT du 13 février 2019

Communiqué de presse du CSFPT du 13 février 2019

Cette séance d'installation s'est ouverte sur la réélection, à l'unanimité, du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe Laurent. Six organisations syndicales siègent désormais à cette instance : CGT (7 membres), CFDT (5 membres), FO (4 membres), UNSA (2 membres), FA-FPT (1 membre) et Sud-Solidaires CT (1 membre).

Les formations spécialisées de l'instance ont, par ailleurs, procédé à la désignation de leurs nouveaux présidents. Une fois ces opérations électorales effectuées, les membres du Conseil supérieur ont examiné le projet de loi relatif aux compétences de la collectivité européenne d'Alsace. Celui-ci a reçu un avis majoritairement défavorable.

ORGANISMES DE GESTION DE LA FPT

REVUE DE PRESSE

Formation et gestion des carrières des agents des collectivités territoriales : renforcer et optimiser la fonction et les outils RH des collectivités pour accompagner les transitions territoriales et professionnelles

Rapport à Monsieur le Premier ministre, Arnaud de Belenet et Jacques Savatier. – 2019.- 80 p.

La mission parlementaire présente, dans ce rapport, 24 propositions sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales en mettant plus particulièrement l'accent sur l'évolution des instances et les instruments favorisant le renforcement de leur fonction RH. Ces propositions partent ainsi des besoins et questions nouvelles qui se posent aux collectivités en matière de ressources humaines pour proposer un dispositif

d'ensemble, cohérent, qui réarticule les acteurs et leurs financements. Ces propositions sont, par ailleurs, animées par l'objectif d'optimiser et de renforcer la fonction RH des collectivités dans un contexte de profondes transformations de leur cadre d'action et de leurs politiques publiques. Les propositions faites par la mission parlementaire sont adossées à cinq principes transversaux :

- un pilotage d'ensemble du dispositif par les employeurs publics locaux, en lien avec les organisations syndicales,
- des mécanismes contractuels garantis par loi,
- la valorisation des agents territoriaux au service de la construction du service public local de demain,

- une articulation renforcée du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des centres de gestion (CDG) au service des collectivités,
- la péréquation, vecteur d'homogénéité de la fonction publique territoriale et de solidarité.

François Deluga : « La porte à la privatisation du CNFPT est ouverte ! »

La Gazette.fr, 12 février 2019.- 3 p.

Le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), François Deluga, s'exprime suite à la présentation du « Rapport à Monsieur le Premier ministre sur la formation et gestion des carrières des agents des collectivités territoriales » qui formule 24 propositions sur l'établissement public et les centres de gestion. Il exprime son désaccord et qualifie « leurs propositions d'extrêmement dangereuses ». Selon lui, « leur mise en œuvre conduirait ni plus ni moins

à la remise en cause de la décentralisation. Elles ouvrent la porte de la privatisation du CNFPT. Et ne répondent pas aux demandes de clarifications et de simplifications du gouvernement ». François Deluga s'exprime également sur la transformation du statut du CNFPT en établissement public industriel et commercial (EPIC) et sur la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) et de l'apprentissage dans la fonction publique.

Un rapport parlementaire préconise une « cotisation unique » pour financer les activités du CNFPT et des centres de gestion

Maire-Info, 13 février 2019.- 2 p.

Le député Jacques Savatier et le sénateur Arnaud de Belenet ont remis au premier ministre, le 12 février dernier, un rapport sur le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion (CDG). Ce rapport vise à « examiner les pistes de modernisation de l'organisation et du fonctionnement » de ces deux structures. Les rapporteurs notent que le CNFPT a réalisé un important effort de modernisation de son offre mais apportent également certaines critiques : une offre de formation « trop standardisée », une déconcentration « trop limitée » et un régime juridique et financier critiqué par la Cour des comptes en 2016. Concernant les centres de gestion les rapporteurs remarquent « le caractère difficilement lisible de leurs modes

de financement » et estiment que « l'amélioration de (leur) transparence financière apparaît déterminante ». Les propositions faites par la mission visent en particulier à « renforcer l'articulation du CNFPT et des CDG ». Parmi les mesures proposées, les rapporteurs suggèrent de créer une cotisation unique permettant de financer à la fois le financement du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), l'organisation représentative des employeurs territoriaux, des missions de service public du CNFPT et du socle universel des CDG. Cette cotisation unique serait collectée par un organisme tiers « qui serait chargé de « l'affectation de la cotisation sous le contrôle de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux ».

Tutelle pour le CNFPT et les centres de gestion : ça grince !

La Gazette.fr, 15 février 2019.- 3 p.

Le président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), Michel Hiriart, réagit suite à la proposition parlementaire de créer une structure nationale chargée de décider, notamment, du financement du Centre national de la fonction publique (CNFPT) et des centres de gestion. Il exprime son désaccord face à ce qu'il qualifie de « mise sous tutelle » des collectivités. D'après lui, « cette organisation complexifierait le circuit de financement ». Néanmoins favorable à une affiliation obligatoire de toutes collectivités

territoriales aux centres de gestion pour un socle de missions universel, il s'interroge sur l'organisation du partage de la cotisation obligatoire entre les CNFPT et les centres de gestion. Philippe Laurent, de son côté, s'oppose à ce que le Conseil Supérieur de la fonction publique (CSFPT) ou la coordination des employeurs jouent ce rôle de tutelle. Pour les organisations syndicales, la mise en place d'un organisme de tutelle signifie la privatisation du CNFPT

Sapeurs-pompiers : les centres de gestion vont être en charge des concours de catégories A et B

Localtis - Banque des territoires, 11 février 2019.- 1 p.

La Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ont signé, le 7 février 2019, une convention-cadre de partenariat organisant la délégation de la gestion des concours de catégories A et B de sapeurs-pompiers professionnels aux centres de gestion.

L'État gardera la responsabilité de l'organisation de ces concours mais celle-ci sera, désormais, mise en œuvre par les centres de gestion volontaires. Ces derniers signeront alors avec la DGSCGC une convention de délégation explicitant les modalités du partenariat.

POSITIONS

JURISPRUDENCE

Missions confiées par le CNFPT à un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé

Conseil d'État, 28 décembre 2018, Centre national de la fonction publique territoriale, req. n°411695

Aucune disposition législative n'impose à une instance de gestion, lorsqu'elle prend en charge un fonctionnaire qui a perdu son emploi et qui, à ce titre, exerce sous son autorité des missions

pour le compte de collectivités territoriales ou d'établissements publics, d'avoir recours exclusivement à la mise à disposition.

PROTECTION SOCIALE · ACTION SOCIALE

TEXTE

Circulaire d'application des décrets n° 2018-935 et n° 2018-936 du 30 octobre 2018 relatifs aux obligations de versement des cotisations et contributions de pensions et aux obligations déclaratives pour les comptes individuels de retraite des fonctionnaires

(NOR : CPAE1904416C)

Circulaire.legifrance.gouv, 5 février 2019.- 24 p.

Les obligations des employeurs de fonctionnaires de l'État, de magistrats ou de militaires concernant les cotisations pensions ont été décrites dans les circulaires P58 du 26 février 2008 et P59 du 22 septembre 2008 sur la base du décret n° 2007-1796 du 19 décembre 2007 relatif à la cotisation et à la contribution dues pour la cou-

verture des charges de pensions et allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État, des magistrats, et des militaires détachés ainsi que des agents des offices ou établissements de l'État dotés de l'autonomie financière. La présente circulaire informe les employeurs et les comptables des nouveautés

JURISPRUDENCE

Conditions d'ouverture du droit à majoration de pension pour les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente

Conseil d'État, 12 décembre 2018, M^{me} B. A., req. n° 416299

Les conditions d'ouverture du droit à majoration de pension, pour les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %,

s'apprécient à la date à laquelle cette pension est concédée à l'agent et non à la date d'ouverture des droits à pension.

TEXTE

Décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif

(NOR : CPAF1902106D)

JO, n° 49, 27 février 2019, texte n° 17.- 5 p.

Ce décret met en œuvre, pour les agents publics, la mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et au temps de travail additionnel effectif. Les éléments de rémunération entrant dans le champ de cette mesure sont recensés à l'article 1. Par ailleurs, ce texte précise les modalités de calcul de la réduction de cotisations sociales en fonction des diverses cotisations pour pension applicables aux différentes catégories d'agents publics (article 2) ainsi que les modalités d'imputation de cette réduction sur les différents régimes de retraite de base dont

relèvent ces agents publics (article 3). Les obligations de traçabilité incombant aux employeurs en vue du suivi et du contrôle des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectivement accomplis et des rémunérations afférentes dans le cadre de cette mesure sont prévues à l'article 4. Ce décret s'applique aux rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif accomplis à compter du 1^{er} janvier 2019. Il abroge le décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007 portant application aux agents publics de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

(NOR : TREK1834442A)

JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 6.- 2 p.

Ce texte fixe les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux du complément indemnitaire annuel lié à l'en-

gagement professionnel et à la manière de servir des agents relevant du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts. Cette indemnité est transposable aux ingénieurs en chef territoriaux.

Décret n° 2019-139 du 26 février 2019 modifiant le 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 civils de l'État

(NOR : CPAF1834081D)

JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 31.- 4 p.

Ce décret vise à harmoniser les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents de l'État en métropole et en outre-mer. À ce titre, il modifie les dispositions 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 civils de l'État. Ce texte entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication au *Journal officiel*.

Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 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 civils de l'État

(NOR : CPAF1834090A)

JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 38.- 1 p.

Dans l'intitulé de l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage et au premier

alinéa de l'article 1^{er}, la référence à l'article 3 est remplacée par la référence à l'article 3-1.

Arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 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 civils de l'État

(NOR : CPAF1834088A)
JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 37.- 1 p.

Le montant de l'état des frais prévu à l'article 11-1 du décret du 3 juillet 2006 est fixé à 30 euros toutes taxes comprises. L'indemnité forfaitaire

de repas et l'indemnité forfaitaire d'hébergement ne sont pas prises en compte pour la détermination de ce montant.

Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 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 civils de l'État

(NOR : CPAF1834087A)
JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 36.- 2 p.

L'article 2 fixe, pour les missions ou intérim en métropole et en outre-mer des agents de la fonction publique de l'État, le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais

d'hébergement. Le taux d'hébergement est, par ailleurs, fixé à 120 euros pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Arrêté du 26 février 2019 modifiant 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

(NOR : CPAF1834091A)
JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 39.- 2 p.

Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 3 juillet 2006, l'article 1 fixe, pour la métropole et l'outre-mer, les taux des indemnités kilométriques susceptibles d'être allouées à l'agent utilisant son véhicule personnel pour les

besoins du service ainsi que les taux des indemnités kilométriques susceptibles d'être allouées à l'agent utilisant, pour les besoins du service, une motocyclette, un vélomoteur ou un autre véhicule à moteur lui appartenant.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 06442 du 2 août 2018 relative à l'application de la journée de carence aux agents territoriaux à temps non complet

JO Sénat, 17 janvier 2019.- p. 277

Cette question soulève les difficultés à appliquer la journée de carence aux agents territoriaux à temps non complet. Son auteur souhaite savoir si l'assiette à retenir pour calculer la journée de carence des agents à temps non complet est constituée uniquement des rémunérations versées par les communes concernées par le 1^{er} jour de l'arrêt ou s'il y a lieu de retenir l'ensemble des rémunérations perçues par l'agent sur tous ses emplois. La réponse ministérielle rappelle que la rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue dans les conditions prévues par la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires. Cette circulaire précise qu'une retenue équivalente à un trentième

de la rémunération mensuelle est réalisée pour les agents territoriaux à temps non complet. Lorsque ces personnels occupent plusieurs emplois, il appartient à chaque employeur d'opérer la retenue correspondante au titre de la journée de carence, y compris en l'absence d'obligation de service au titre de la journée faisant l'objet de la retenue. Cette règle tient notamment au fait qu'un arrêt de travail ne peut faire l'objet d'un fractionnement et que l'agent est nécessairement placé en congé de maladie ordinaire pour l'ensemble de ses emplois. Par conséquent, l'assiette à retenir afin d'opérer la retenue d'un trentième correspond à la rémunération mensuelle afférente à chacun des emplois occupés par les agents territoriaux à temps non complet.

Question écrite n° 5115 du 6 février 2018 relative au dispositif de « l'indemnité kilométrique vélo »

JO Assemblée Nationale, 6 novembre 2018.- p. 10037

En réponse à une interrogation portant sur la possibilité d'élargir « l'indemnité kilométrique vélo » à tous les agents du secteur public, le ministre de la Transition écologique et solidaire précise que le dispositif d'expérimentation de cette indemnité au sein des ministères chargés de l'environnement et du logement a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2019. De plus, dans le cadre du plan

vélo et mobilités actives annoncé par le premier ministre, le 14 septembre 2018, le dispositif sera remplacé dans la loi d'orientation des mobilités par un forfait mobilité que les entreprises pourront mettre en place jusqu'à concurrence de 400 euros annuels exonérés de cotisations sociales. Pour sa part, l'État en ouvrira le bénéfice à tous ses agents dès 2020 à hauteur de 200 euros.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Pas touche à mon demi-traitement !

La Lettre du cadre territorial, n° 525, février 2019.- pp. 46-48

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 9 novembre 2018, req. n° 412684, relatif au caractère définitif ou provisoire du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits à congés statutaires dans l'attente de la décision de reprise d'activité, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. Le Conseil d'État a jugé que le versement du demi-traitement restait acquis

à l'agent « *alors même que celui-ci avait, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement* ». Le maintien de ce demi-traitement présente le caractère d'une décision créatrice de droits permettant ainsi de remédier aux situations de précarité financière.

→ Voir aussi les IAJ de février 2019, p. 22 à 27

Désocialisation et défiscalisation des heures sup' des agents publics, mode d'emploi

Acteurs publics, 19 février 2019.- 2 p.

Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 et de la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, les mesures de désocialisation et de défiscalisation des heures supplémentaires vont être appliquées de façon rétroactive, à compter du 1^{er} janvier 2019, dans les trois versants de la fonction publique. À ce titre, le projet de décret liste les indemnités et éléments de rémunération éligibles à la réduction de cotisation et à l'exonération d'impôt sur le revenu et précise les modalités de calcul de

cette réduction en fonction des diverses cotisations pour pension applicables aux différentes catégories d'agents publics ainsi que les modalités d'imputation de cette réduction sur les différents régimes de retraite de base dont relèvent les agents publics. Enfin, ce projet de texte prévoit les obligations de traçabilité incombant aux employeurs « *en vue du suivi et du contrôle des heures supplémentaires et du temps de travail effectivement accompli et des rémunérations afférentes dans le cadre de cette mesure* ».

Les hautes rémunérations dans la fonction publique

Insee Première, n° 1738, 1^{er} février 2019.- 4 p.

Selon les statistiques publiées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), en 2016, les 1 % des salariés de la fonction publique les mieux rémunérés gagnent plus de 6 410 euros nets par mois en équivalent temps plein. Ces 48 500 agents, fonctionnaires ou non, perçoivent en moyenne 7 850 euros mensuels, soit 4 fois le salaire médian dans la fonction publique. Plus de la moitié d'entre eux travaillent dans les hôpitaux. Les

autres se concentrent dans la fonction publique de l'État, principalement au sein des administrations centrales. La fonction publique territoriale n'est quasiment pas représentée parmi les plus hautes rémunérations puisque sur ces 48 500 agents aux salaires les plus élevés, seulement un peu plus de 2 600 (soit 5 %) sont des agents des collectivités territoriales.

REVUE DE PRESSE

Nouveau système de primes : l'État et la territoriale pourront bientôt tracer leur propre route

Acteurs publics, 25 février 2019. - 2 p.

Un projet de décret est en cours d'élaboration pour déconnecter de son application à l'État la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale du Rifseep, le régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. En novembre dernier, dans son rapport annexé au projet de loi de finances pour

2019, la sénatrice Catherine Di Folco avait « déjà regretté le retard pris dans le déploiement du Rifseep, compte tenu du principe de parité entre l'État et la territoriale mais avait précisé que 61 % des collectivités territoriales avaient déjà mis en œuvre le Rifseep fin 2018, après avis de leur comité technique ».

RESSOURCES HUMAINES • MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

Transformation managériale : que peuvent apprendre les entreprises libérées aux administrations et organismes publics ?

Direction interministérielle de la transformation publique, 2019.- 45 p.

La libération des organisations est un mouvement de fond qui concerne aussi bien les start-up, les entreprises que les administrations et les organismes publics. Pour l'administration, cette approche managériale reste encore marginale même si, aujourd'hui, près d'une vingtaine d'administrations et organismes se sont déjà lancés dans cette démarche. Ce recueil recense une sélection de bonnes pratiques déjà observables dans la sphère publique, repère un socle

de principes communs liés aux organisations libérées ainsi que les freins spécifiques à la sphère publique. Pour rappel la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) coordonne le programme Action Publique 2022 qui vise à améliorer la qualité des services publics, offrir un environnement de travail modernisé aux agents publics et maîtriser les dépenses publiques, en optimisant les moyens mis à disposition des agents. ■

Décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'État

(NOR : CPAF1830204D)

JO, n° 56, 23 février 2019, texte n° 22.- 6 p.

Ce décret précise, pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'État, les conditions d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle. Il précise également les conditions dans lesquelles l'autorité admi-

nistrative assure le suivi du fonctionnaire placé dans ce congé. Enfin, il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire et les obligations auxquelles celui-ci doit se soumettre pour l'octroi et le renouvellement du congé à peine d'interruption du versement du traitement.

Décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

(NOR : CPAF1834075D)

JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 30.- 5 p.

Ce décret, constitué en quatre titres, modifie les dispositifs indemnitaires visant à accompagner les agents de la fonction publique de l'État dans leurs transitions professionnelles consécutives à une mobilité imposée du fait d'une réorganisation de service ou de suppression de poste. Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Ses dispositions modifient le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructu-

ration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique, le décret n° 2008-368 modifié du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire ainsi que le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité.

Arrêté du 26 février 2019 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008

(NOR : CPAF1834077A)

JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 40.- 2 p.

En application de l'article 3 du décret du 17 avril 2008, instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, ce texte fixe le montant de la prime de restructuration de service attribuée aux agents dont la mutation a entraîné un changement de résidence administrative en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence

administrative et en fonction de la situation personnelle de l'agent. Par ailleurs, le montant forfaitaire de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint prévue par le décret du 17 avril 2008 est fixé à 7 000 euros. L'arrêté du 17 avril 2008 institué par le décret du 17 avril 2008 est abrogé. Cet arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Arrêté du 26 février 2019 fixant les modalités de détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 en cas de restructuration de service

(NOR : CPAF1834078A)
JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 41.- 1 p.

En application de l'article 2 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, le montant de l'indemnité de départ volontaire est égal à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle

du dépôt de la demande de démission multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle.

CODE DE JUSTICE ADMINISTRATIVE

TEXTE

Décret n° 2019-82 du 7 février 2019 modifiant le code de justice administrative (partie réglementaire)

(NOR : JUSC1826813D)
JO, n° 34, 9 février 2019, texte n° 2.- 4 p.

Ce décret permet aux conseillers d'État en service extraordinaire, exerçant des fonctions juridictionnelles, de siéger comme assesseur. Le Conseil d'État et les cours administratives d'appel peuvent rejeter directement des requêtes relevant de la compétence d'une autre juridiction en se fondant sur le caractère manifestement irrecevable de la demande de première instance et le juge d'appel peut statuer en juge unique sur une demande de sursis à exécution d'une décision juridictionnelle. Par ailleurs, ce texte permet le recrutement d'assistants de justice à temps plein, précise les conséquences d'un défaut de production d'inventaire détaillé des pièces jointes ou d'une copie de celles-ci, ainsi que les conditions d'introduction par un mandataire non avocat d'une requête par Télérecours citoyens, pérennise l'expérimentation relative à la clôture d'instruction devant le Conseil d'État,

rappelle les obligations incombant à l'expert lorsqu'il est chargé d'une mission de médiation, supprime les règles dérogatoires de dépôt des requêtes en matière fiscale, donne la possibilité aux magistrats désignés pour statuer sur les obligations de quitter le territoire français de transmettre le dossier à la juridiction territorialement compétente en cas d'erreur de saisine, supprime la procédure d'opposition devant les cours administratives d'appel et permet aux présidents des chambres chargées de l'instruction dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel de prendre des mesures d'instruction, lorsqu'ils ne président pas la formation de jugement finale. Ce décret procède, en outre, à la suppression de dispositions devenues obsolètes, à la correction de références erronées et à des clarifications rédactionnelles.

DIALOGUE SOCIAL

REVUE DE PRESSE

Syndicats et employeurs : des partenaires particuliers

La Gazette des communes, n° 7, du 18 au 24 février 2019.- pp. 28-34

Les employeurs territoriaux ont la responsabilité de valoriser le rôle des organisations syndicales et d'impulser une nouvelle dynamique au dialogue social, notamment dans le cadre de la réforme de la fonction publique et de l'essor d'intercommunalités de grande taille. Or, selon Johan Theuret et Aude Fournier, respectivement président et vice président de l'Association des DRH des grandes collectivités, « le dialogue social semble montrer des signes d'essoufflement dans la fonction publique ». Cet article propose un état des lieux

des relations entre les collectivités et les syndicats en interrogeant plusieurs chercheurs. La seconde partie du dossier interroge la place donnée aux organisations syndicales dans le dialogue social et présente différentes démarches mises en place dans les collectivités afin d'accorder une véritable reconnaissance aux représentants du personnel. Johan Theuret voit « une responsabilité de la part des employeurs à considérer (les organisations syndicales) comme des partenaires plutôt que comme des interlocuteurs obligatoires ».

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

TEXTE

Décret n° 2019-134 du 26 février 2019 relatif à la composition et au fonctionnement du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes*(NOR : PRMS1903688D)**JO, n° 50, 28 février 2019, texte n° 3.- 2 p.*

Ce décret modifie la composition du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, en application de l'article 181 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté aux termes duquel le Haut Conseil à l'éga-

lité entre les femmes et les hommes comporte un nombre égal de femmes et d'hommes. Ce texte entre en vigueur au prochain renouvellement du Haut Conseil.

REVUE DE PRESSE

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017 : rapport 2018*Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 174 p.**(Politiques d'emploi public)*

Instaurée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite « Loi Sauvadet », l'obligation de féminiser les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique s'est traduite par quelques progrès en 2017, sans pour autant atteindre l'objectif légal de 40 %, selon le rapport annuel consacré au dispositif des nominations équilibrées (DNE). Dans la fonction publique territoriale, la poursuite de la féminisation de l'encadrement supérieur et la baisse du taux de primo-nominations féminines sont les deux traits marquants pour l'année 2017.

Ainsi, entre 2016 et 2017, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant a augmenté d'un point, passant de 29 % à 30 % et le taux de primo-nominations féminines a diminué, passant de 35 % à 34 %. De manière globale dans la fonction publique, en 2017, 36 % des 1 039 agents nouvellement nommés dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées étaient des femmes. Ce taux, en hausse continue depuis 2013, est inférieur à l'objectif de 40 % fixé pour 2017. Selon, le secrétariat d'État à la Fonction publique, ces résultats témoignent de la nécessité de poursuivre et amplifier les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

FINANCES PUBLIQUES · FINANCES LOCALES

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Le rapport d'orientation budgétaire d'une commune de plus de 10 000 habitants doit-il comporter des informations détaillées sur les dépenses de personnel ?*Bulletin juridique des collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 805-809*

Sont publiées les conclusions de M. Claude Simon, rapporteur public sous le jugement du Tribunal administratif de Montreuil, du 12 avril 2018, req. n° 173556, lui-même publié. Un rapport d'orientation budgétaire ayant un contenu insuffisant au regard des obligations réglementaires

notamment détaillées dans les articles L.2312-1 et D.2312- du code général des collectivités territoriales entraîne la nullité de la délibération ayant approuvé le budget primitif communal. Ce jugement souligne le renforcement de la transparence financière et de l'information budgétaire.

Droit à l'information financière des élus et « secret des affaires » : quelles relations ?*Bulletin juridique des collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 781-785*

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public sous l'arrêt de

la Cour administrative d'appel de Lyon, du 26 avril 2018, Commune de Montélimar, req.

n° 16LY00501 lui-même publié en extraits. L'auteur du commentaire de cet arrêt précise que les élus ont le droit, sur le fondement de l'article L. 2121-13 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), d'être informés des affaires de la commune qui font l'objet d'une délibéra-

tion. Ainsi, dans le cas d'espèce, le juge expose que la communication d'éléments d'information relatifs à des garanties d'emprunts sont des documents qui doivent être communiqués aux élus sans que l'on puisse invoquer pour s'y opposer la violation du secret commercial.

Quelle est la personne dont le nom, le prénom et la qualité doivent être mentionnés sur l'ampliation d'un titre de recettes adressé au redevable du paiement ?

Bulletin juridique des collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 810-813

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 26 septembre 2018, Département de Seine-Saint-Denis, req. n° 21481, lui-même publié en extraits. Le rapporteur public, dans ses conclusions, énonce que, dans le cas d'espèce, le juge doit préciser la portée des dispositions du 4° de l'article L. 1617-5 du code général des collectivités territoriales qui régit les règles applicables à l'émission des titres de recettes des collectivités. Suivant les conclusions de son rapporteur public, le Conseil d'État précise qu'il

faut entendre par « *personne qui a émis le titre* », celle qui a signé le titre et non pas de celle au nom de laquelle le titre a été signé lorsqu'une délégation de signature ou de compétence est intervenue. Ainsi, il faut, lorsque le bordereau d'envoi d'un titre de recettes est signé non par l'ordonnateur lui-même mais par une personne ayant reçu de lui une délégation de compétence ou de signature, qu'il comporte les noms, prénoms et qualité de ce délégataire, de même que l'ampliation adressée au redevable.

REVUE DE PRESSE

Cour des comptes : le rapport public annuel 2019

Cour des comptes ; Chambres régionales et territoriales des comptes.- 2019.- 504 p.

Le rapport public annuel de la Cour des comptes 2019 est constitué de trois tomes. Le tome I expose une sélection d'observations suivies de recommandations, mesures concrètes visant à améliorer l'utilisation des fonds publics et l'efficacité des services publics. Ses dix chapitres sont regroupés autour de quatre thèmes : les finances publiques, les politiques publiques, la gestion publique

et les territoires. Le tome II présente les suites données par les administrations, collectivités et autres organismes contrôlés aux observations et recommandations formulées les années précédentes. Enfin, le tome III présente l'organisation et les missions de la Cour et des chambres régionales et territoriales des comptes.

Les communes défavorisées d'Ile-de-France : des difficultés structurelles appelant des réformes d'ampleur

Cour des comptes ; Chambres régionales et territoriales des comptes.- 2019.- 60 p.

Parmi les vingt communes métropolitaines de plus de 20 000 habitants qui sont le plus en difficulté, treize se situent en banlieue parisienne. Du fait de leurs spécificités, ces communes connaissent d'importantes contraintes de gestion. En effet, en réponse aux besoins de leur population, elles assurent le fonctionnement de services coûteux et peu générateurs de recettes. En outre, la plupart d'entre elles sont dépourvues de ressources fiscales dynamiques et sont donc fortement dépendantes de financements

externes et de l'endettement. Dans ce contexte, la Cour des comptes formule plusieurs recommandations dont la mise à profit des marges de manœuvre existantes, notamment en matière de maîtrise des dépenses de personnel, pour améliorer l'efficacité de la gestion de ces communes et conforter leur capacité d'autofinancement. La Cour des comptes a également réalisé un rapport sur la gestion des ressources humaines au sein de la ville de Bobigny.

En 2018, les collectivités ont une nouvelle fois été les bons élèves des finances publiques

Localtis - Banque des territoires, 21 février 2019.- 1 p.

Selon des chiffres provisoires présentés par Gérard Darmanin, le ministre de l'action et des comptes publics, l'an dernier, les collectivités territoriales ont augmenté leurs dépenses de fonctionnement de 0,7 %. Compte tenu de l'inflation en 2018, ces dépenses ont diminué. Le ministre précise que les collectivités ayant signé un contrat limitant leurs dépenses de fonctionnement, sur une période de trois ans, ont augmenté leurs dépenses de fonctionnement de seulement 0,3 %, en moyenne. Selon le ministre, les déci-

sions prises par le gouvernement dans le domaine de la fonction publique : gel du point d'indice, retour d'un jour de carence pour les arrêts maladie des agents et report d'un an de la mise en œuvre du plan sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) ont permis aux collectivités territoriales d'obtenir ces résultats. Par ailleurs, le ministre précise qu'un deuxième projet de loi de finances rectificative, dédié à la fiscalité locale, serait présenté « sans doute à l'été ».

Dettes des collectivités : la Cour des comptes n'écarte pas tout risque

Localtis - Banque des territoires, 25 février 2019.- 1 p.

Selon un rapport de la Cour des comptes relatif à la dette des entités publiques, la dette du secteur public local, qui atteint 178 milliards d'euros en 2017, demeure maîtrisée. Globalement, les collectivités territoriales sont relativement peu endettées et le nombre des situations critiques réduites. Toutefois, la Cour des comptes alerte sur une information insuffisante concernant la

dette locale et sur les risques liés au manque de contraintes appliquées aux administrations publiques pour les obliger à réduire leur déficit. Pour limiter l'endettement, les magistrats préconisent la mise en place d'un « objectif global » d'évolution des dépenses de l'ensemble des administrations publiques, qui serait fixé en fonction de « la croissance potentielle ».

HANDICAP

REVUE DE PRESSE

Emploi et handicap : la FPT montre l'exemple

La Gazette des communes, n° 5, du 4 au 10 février 2019.- pp. 24-26

Selon les statistiques du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour l'année 2017, les collectivités territoriales remplissent leur obligation légale en matière d'emploi d'agents en situation de handicap. Le FIPHFP signe de nombreuses conventions avec des collectivités qui visent à structurer une véritable politique RH du handicap et à l'inscrire dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. L'article retrans-

crit les témoignages de Christopher Say, responsable du pôle « handicap et reconversion » de la métropole Nice Côte d'Azur et de Cédric Chauvet, directeur des ressources humaines du Conseil départemental de la Vienne. Un point est également effectué sur les nouvelles obligations à mettre en œuvre à partir de 2020, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

INFRACTION ROUTIÈRE

TEXTE

Circulaire du 29 janvier 2019 relative à l'obligation pour le responsable légal de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale à la suite de la commission d'une infraction

(NOR : JUSD1903115C)

Circulaire.legifrance.gouv, 14 février 2019.- 7 p.

L'article 34 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a créé, à l'article L. 121-6 du code de la route, une nouvelle infraction qui conduit à faire peser sur le

responsable légal de la personne morale l'obligation de désigner le conducteur lors de la commission d'infractions routières relevées par contrôle automatique. L'application de cette

disposition législative ayant généré un important contentieux, cette circulaire précise le régime procédural et les orientations de poli-

tique pénale, au regard notamment de la jurisprudence récente de la chambre criminelle de la Cour de cassation.

INTERCOMMUNALITÉ

REVUE DE PRESSE

Bilan statistique des EPCI à fiscalité propre au 1^{er} janvier 2019

Paris : Direction générale des collectivités locales, 2019.- 8 p.

Au 1^{er} janvier 2019, on recense 1 258 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre sur le territoire français. Parmi ceux-ci, on dénombre 21 métropoles, 13 communautés urbaines, 223 commu-

nautés d'agglomération et 1001 communautés de communes. Le nombre de communes s'établit à 34 970 (dont 4 hors-EPCI), soit 387 communes de moins qu'en 2018.

MÉDIATION · CONTENTIEUX

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Proposition de loi visant à instituer un médiateur territorial dans certaines collectivités territoriales

Document du Sénat, n° 699, 30 juillet 2018.- 7 p.

En France, depuis l'introduction de la médiation dans le code de procédure civile en 1995 et de plusieurs textes récents sur la résolution amiable des conflits, les juges sont désormais invités à envisager les modes alternatifs de règlement des litiges, et particulièrement la médiation, comme un complément approprié de la mission de justice. Au niveau local, plusieurs maires, s'inspirant de cette pratique, ont créé des médiateurs municipaux, compétents pour régler les litiges entre les usagers des services publics de leur commune et l'administration municipale. Il en est de même avec la création de médiateurs départementaux par des conseils départementaux et, plus récemment, d'un médiateur régional par deux conseils régionaux. Les sénateurs à l'origine de cette proposition de loi demandent la

généralisation de cette pratique en rendant obligatoire l'instauration d'un médiateur territorial compétent pour toutes les matières ressortant du domaine de la collectivité concernée, dès lors que les litiges ne sont pas pendants devant la justice. Ce dernier serait désigné dans certaines collectivités territoriales, conseils régionaux, conseils départementaux et communes de plus de 60 000 habitants, ainsi que dans les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 100 000 habitants. Le médiateur territorial serait nommé par la collectivité ou l'établissement pour une durée de cinq ans mais le fonctionnaire territorial ne pourra être désigné médiateur territorial dans la collectivité ou l'établissement où il exerce.

JURISPRUDENCE

Délais de recours pour les décisions implicites relevant du plein contentieux nées à compter du 1^{er} janvier 2017

Avis du Conseil d'État, 30 janvier 2019, M. A., n° 420797

La règle prévoyant un délai de recours de deux mois contre une décision implicite de rejet à compter de la naissance de la décision comportait notamment une exception en matière de plein contentieux, pour lequel ce délai ne courait qu'à compter d'une décision expresse. La suppression de cette exception par le décret n° 2016-1480 du 2 novembre 2016, entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2017, s'applique dès cette date pour les décisions implicites relevant du plein contentieux nées à compter du 1^{er} janvier

2017. Toutefois, la réglementation applicable jusqu'à cette entrée en vigueur ne créait pas de droit acquis à ce que tout refus tacite antérieur reste, en matière de plein contentieux, indéfiniment susceptible d'être contesté. Aussi, un délai de recours de deux mois court, à compter du 1^{er} janvier 2017, contre toute décision implicite relevant du plein contentieux qui serait née antérieurement à cette date. Les recours de plein contentieux contre de telles décisions ne sont recevables que jusqu'au 2 mars 2017.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Czabaj : le délai a ses raisons

Droit administratif, n° 1, janvier 2019.- pp. 3-4

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 9 novembre 2018, req. n° 409872 relatifs aux recours formés contre des autorisations d'urbanisme. Il définit les grands traits caractéristiques de la jurisprudence Czabaj relative au délai raisonnable pour agir. Il précise en conclusion que la

condition temporelle de recours juridictionnelle mériterait une codification qui permettrait une meilleure compréhension des délais de recours et une fixation des modalités d'utilisation, en l'absence de mentions réglementaires.

REVUE DE PRESSE

Contentieux : la médiation, cet outil processuel bientôt incontournable

La Gazette des communes, n°6, du 11 au 17 février 2019.- pp. 52-54

Cet article dresse un bilan des médiations administratives instaurées par le décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif. Ce mode alternatif de règlement des différends (Mard) peut intervenir à la demande des parties, médiation conventionnelle, ou à la demande du juge, médiation juridictionnelle. Après une première mise en pratique à l'initiative des présidents de juridiction, le mode alternatif de règlement

des différends, connaît une nouvelle étape avec l'entrée en vigueur de la médiation obligatoire, à titre expérimental, dans certains ressorts de tribunaux, consacré par l'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale. L'auteur de cet article détaille le positionnement des centres de gestion dans ce dispositif.

RELATION ADMINISTRATION - USAGERS

REVUE DE PRESSE

Guide pratique : de la publication en ligne et de la réutilisation des données publiques (open data) : présentation du cadre juridique de l'ouverture des données

Paris : Commission nationale de l'informatique et des libertés.- 21 p.

Le cadre juridique de l'open data et son articulation avec la réglementation relative à la protection des données personnelles a suscité de nombreuses interrogations de la part des différents acteurs concernés, par exemple sur les catégories de documents pouvant être publiés ou les conditions dans lesquelles ces mêmes documents peuvent être réutilisés. Ce guide pratique a pour objectif de clarifier le cadre juridique applicable

et de répondre aux principales problématiques rencontrées par les collectivités territoriales. Il comporte trois volets : la présentation du cadre juridique applicable, le nouveau protocole de collaboration entre la Commission d'accès aux documents administratifs (Cada) et la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) et la publication de plusieurs fiches pratiques.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

REVUE DE PRESSE

Circulaire n° 2019-010 du 30 janvier 2019 relative à la procédure de validation des acquis de l'expérience

*(NOR : MENE1901150C)
Circulaire.legifrance.gouv, 8 février 2019.- 8 p.*

La validation des acquis de l'expérience (article L. 335-5 du code de l'éducation) constitue une voie d'obtention des diplômes à finalité professionnelle au même titre que la voie scolaire, l'apprentissage ou la formation continue des adultes. La présente circulaire détaille les principes généraux et la méthode à suivre pour effectuer une VAE. Il est rappelé que la demande de validation des

acquis de l'expérience relève d'une démarche individuelle telle qu'elle est précisée dans le code du travail. Dans le cadre de projets collectifs portés par des entreprises ou organisations, ces dernières recueillent l'accord préalable du salarié. La procédure de validation des acquis de l'expérience est annexée à la présente circulaire qui abroge et remplace la circulaire n° 2003-127 du 1^{er} août 2003. ■

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



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



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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

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 jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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

HORS-SÉRIE ANNUEL



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

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

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

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

Réf. : 978211145096 - 29 €



Collection «*Découverte de la vie publique*»

Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction 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

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