

**iaaj**

**Les informations**

**administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**DOSSIER**

## **La position de disponibilité**

**2<sup>e</sup> partie : La réintégration**

**STATUT AU QUOTIDIEN**

**Le décret du 27 mars 2019 :**

**les évolutions du régime de la disponibilité**

**Actualisation du dispositif de prise en charge  
des frais de déplacement temporaire**

**● n° 4 - avril 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](http://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<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».*

## ■ Statut commenté

### DOSSIER

- 2 La position de disponibilité  
2<sup>e</sup> partie : La réintégration

### STATUT AU QUOTIDIEN

- 14 Le décret du 27 mars 2019 : les évolutions  
du régime de la disponibilité
- 17 Actualisation du dispositif de prise en charge  
des frais de déplacement temporaire

## ■ Actualité documentaire

### LE POINT SUR...

- 23 Réforme de la fonction publique

### ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

29

### À LIRE ÉGALEMENT

41

## La position de disponibilité

### 2<sup>e</sup> partie

### La réintégration

Ce dossier a pour objet la présentation des règles relatives aux modalités de réintégration du fonctionnaire au sein de sa collectivité ou de son établissement d'origine à l'issue d'une disponibilité. Il fait suite à un premier dossier, publié en juillet 2017, qui était consacré au régime de la disponibilité et plus particulièrement aux cas d'octroi et à la situation du fonctionnaire placé dans cette position.

Le fonctionnaire en disponibilité est placé hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier durant cette période de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Toutefois, le principe du « gel » de la carrière pendant la durée de la disponibilité connaît désormais une exception. En effet, l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984<sup>(1)</sup>, modifié par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, prévoit que le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans lorsqu'il exerce une activité professionnelle pendant la période de disponibilité. Les conditions de mise en œuvre de cette mesure ont été précisées par un décret du 27 mars 2019, dont les dispositions sont présentées plus loin page 14 du présent numéro.

Si les liens entre l'agent et son administration sont distendus à compter de son placement dans cette position, ils ne sont pour autant pas totalement rompus. La position « normale » du fonctionnaire est en effet l'activité et le statut lui garantit un droit à réintégration dans un emploi correspondant au grade dont il est titulaire. Ce droit se matérialise par l'obligation pour l'administration de lui proposer un poste dans des conditions qui diffèrent selon la nature de la disponibilité et, le cas échéant, la durée de celle-ci.

Les dispositions de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986<sup>(2)</sup> fixent le cadre juridique applicable à la réintégration d'un agent placé en disponibilité à sa demande. Le juge administratif a précisé les conditions dans lesquelles doit s'effectuer cette réintégration.

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

(2) 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.

Il est rappelé que le fonctionnaire peut également être placé en disponibilité d'office par son administration, soit dans l'attente d'une réintégration à l'issue de certaines positions statutaires, soit pour raisons de santé à l'expiration des droits à congé de maladie prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Ces situations relèvent d'un régime juridique spécifique, qui ne sera pas traité dans le présent dossier.

Après avoir présenté les formalités préalables à la réintégration et les conditions de réintégration communes aux disponibilités sur demande, seront abordées les règles de réintégration à l'issue des différents types de disponibilité puis les conséquences d'une absence éventuelle de réintégration.

## Les formalités préalables à la réintégration

### La demande de réintégration

L'agent dont la période de disponibilité arrive à son terme doit demander à son administration soit le renouvellement de la disponibilité, soit la réintégration dans son cadre d'emplois d'origine. Il doit présenter une demande expresse en ce sens trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, sauf si la période de disponibilité n'a pas excédé trois mois (3) (4). On relèvera à ce sujet que le juge administratif n'assimile pas à une demande de réintégration les « démarches accomplies par le fonctionnaire tendant à identifier des postes susceptibles de lui convenir lors de sa réintégration ultérieure, ou l'expression par cet agent de simples souhaits de reprise des fonctions (5) ».

Une demande de réintégration tardive ne peut justifier un refus de réintégration (6). Elle peut en revanche emporter des conséquences sur le versement des allocations d'assurance chômage en l'absence d'emploi vacant permettant la réintégration. Dans ce cas, le fonctionnaire ne peut en effet être regardé comme involontairement privé d'emploi dès l'expiration de la période de disponibilité, mais seulement après écoulement d'un délai de trois mois à compter de sa demande de réintégration (7).

(3) Article 26 du décret du 13 janvier 1986.

(4) Des dispositions spécifiques sont applicables à la réintégration après une disponibilité pour l'exercice d'un mandat électif.

(5) Conseil d'État, 27 janvier 2017, req. n°392860.

(6) Cour administrative d'appel de Lyon, 17 mai 1999, req. n°96LY00532.

(7) Conseil d'État, 27 janvier 2017, req. n°392860 précité. Voir en fin de dossier les conditions de versement des allocations d'assurance chômage.

En l'absence de toute demande, l'autorité administrative peut maintenir l'agent en position de disponibilité car elle doit le placer dans une position statutaire régulière (8). Il semble cependant que ce maintien doive, pour être validé par le juge, revêtir un caractère provisoire dans l'attente de la régularisation de la situation de l'agent.

L'administration peut aussi engager une procédure de radiation des cadres. L'article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité est susceptible d'entraîner la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire, mais sans préciser les conditions de mise en œuvre de cette procédure.

Les dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires hospitaliers leur imposent de solliciter soit le renouvellement de leur disponibilité, soit leur réintégration deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours et précisent en outre que « faute d'une telle demande, l'intéressé est rayé des cadres, à la date d'expiration de la

### Les modalités de réintégration après une disponibilité

#### (art. 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986)

« Sauf dans le cas où la période de mise en disponibilité n'excède pas trois mois, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique est soit reclassé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, soit mis en disponibilité d'office dans les conditions prévues à l'article 19, soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié ».

(8) Cour administrative d'appel de Douai, 22 juin 2000, req. n°96DA03048.

*période de disponibilité* » (9). Le juge administratif a précisé qu'une telle mesure de radiation des cadres peut être régulièrement prononcée si le fonctionnaire a été informé de ses obligations et des conséquences de son éventuelle absence (10).

La radiation des cadres en l'absence de demande du fonctionnaire n'est en revanche pas prévue par les dispositions relatives à la fonction publique territoriale. Le juge administratif a cependant admis que l'administration pouvait mettre en œuvre une procédure de radiation des cadres pour les fonctionnaires en relevant dès lors qu'elle est assortie des garanties prévues en matière d'abandon de poste.

Cette procédure doit ainsi être précédée d'une mise en demeure de l'agent de reprendre le service dans un délai fixé par l'administration ou de demander le renouvellement de sa période de disponibilité. L'intéressé doit en outre être informé du fait qu'il sera radié des cadres faute pour lui de déférer à cette invitation (11).

Par ailleurs, l'agent qui ne se manifeste pas dans le délai de trois mois prévu par l'article 26 du décret du 13 janvier 1986 ou à l'issue de la période de disponibilité initialement fixée ne peut pas être considéré comme démissionnaire par son employeur. L'article 96 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit en effet que « *la démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions* ». Elle ne peut ainsi ni être présumée ni déduite de l'absence de demande de réintégration ou de renouvellement de l'agent placé en disponibilité.

On signalera enfin que la réintégration peut s'opérer dans une autre collectivité ou un autre établissement public, par la voie de la mutation, dans les conditions prévues par l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 (12).

## La vérification de l'aptitude physique

L'article 26 du décret du 13 janvier 1986 précise que la réintégration de l'agent est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité

**Pour être réintégré, l'agent doit être reconnu apte.**

médical compétent, de son aptitude physique à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Le fonctionnaire reconnu inapte, qu'il s'agisse d'une réintégration anticipée ou d'une réintégration au terme prévu, est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office ;
- soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas de droit à pension, licencié.

## La saisine de la CAP

La décision prise sur la demande de réintégration du fonctionnaire au terme d'une période de disponibilité discrétionnaire doit être précédée d'un avis de la commission administrative paritaire compétente (13).

En effet, en application de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, les commissions administratives paritaires connaissent des questions d'ordre individuel résultant notamment de l'application de l'article 72 de la même loi qui régit les modalités de la position de disponibilité. L'article 27 du décret du 13 janvier 1986 prévoit quant à lui un avis préalable de la CAP s'agissant des décisions relatives aux disponibilités sur demande accordées, sous réserve des nécessités du service, pour études ou recherches présentant un intérêt général, pour convenances personnelles ou pour créer ou reprendre une entreprise.

Selon le juge administratif, les dispositions réglementaires relatives aux positions statutaires limitent l'application de l'obligation de consulter les CAP aux seuls cas qu'elles énoncent, s'agissant des disponibilités et des réintégrations qui en découlent. Ainsi, il a été jugé que les décisions relatives à la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité pour exercice d'un mandat d'élu local n'ont pas à être précédées de la consultation de la CAP (14).

## Les conditions de réintégration communes aux disponibilités sur demande

La réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité de droit et celle au terme d'une disponibilité discrétionnaire sont régies par certains principes communs. Ainsi, la condition tenant à l'existence d'un emploi vacant et les modalités de réintégration anticipée sont les mêmes, quelle que soit la nature de la disponibilité dont il a bénéficié.

### L'existence d'un emploi vacant

La réintégration du fonctionnaire est subordonnée à l'existence d'un emploi vacant correspondant à son grade au sein de la collectivité ou de l'établissement public dont il relève.

(9) Article 37 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

(10) Conseil d'État, 4 mai 1990, req. n°78786 ; cour administrative d'appel de Nancy, 12 novembre 2015, req. n°14NC01025.

(11) Cour administrative d'appel de Paris, 23 mai 2001, req. n°98PA03417.

(12) Question écrite n°07522 du 14 décembre 1989 (JO.S, 5 avril 1990).

(13) Conseil d'État, 17 novembre 1999, req. n°188818.

(14) Conseil d'État, 28 avril 2014, req. n°358439.

Concernant le droit à réintégration dans un emploi correspondant au grade, le juge administratif a précisé que l'administration ne peut fonder un refus de réintégration sur une prétendue spécialisation des emplois à pourvoir (15). Ainsi, il a annulé le refus de réintégration opposé par une commune à un éducateur des activités physiques et sportives

### **Le juge contrôle la réalité de l'absence d'emploi vacant.**

ce cadre d'emplois ont vocation à encadrer l'ensemble des activités physiques et sportives d'une collectivité locale, sans qu'il y ait lieu de tenir compte d'une spécialisation. En l'espèce, l'autorité territoriale aurait dû prendre en compte l'ensemble des postes d'éducateurs des activités physiques et sportives devenus vacants pour apprécier les possibilités de le réintégrer, et ce malgré sa demande.

Plus récemment, le Conseil d'État a considéré qu'un poste de « responsable du pôle analyse et prospective territoriale » qui, s'il revêtait un caractère administratif, relevait toutefois d'un domaine à caractère scientifique et technique, était de ceux que peut occuper un ingénieur territorial (17). Il a en outre précisé que sa collectivité locale d'origine pouvait lui proposer en vue de sa réintégration un poste auprès d'un établissement qui, bien que constitué sous la forme d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, était chargé de l'exploitation d'un service public administratif et rattaché à sa collectivité. La circonstance que le poste soit susceptible d'être occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement n'y faisait pas non plus obstacle.

L'administration ne peut invoquer l'absence d'emploi correspondant au grade du fonctionnaire dans le service où il exerçait ses fonctions avant le placement en disponibilité (18). Il convient en effet de se reporter au tableau d'ensemble des effectifs de la collectivité pour vérifier l'éventuelle vacance d'un emploi correspondant au grade.

La collectivité ou l'établissement public n'a pas l'obligation de rechercher si la réintégration est possible sur un grade voisin mais différent de celui de l'agent (19).

Enfin, l'administration n'est en principe pas tenue de réintégrer l'agent dans l'emploi qu'il occupait avant sa disponibilité ni dans un emploi équivalent (20). Toutefois, comme

cela sera exposé plus loin, le fonctionnaire placé en disponibilité pour raisons familiales de courte durée (c'est-à-dire inférieure ou égale à six mois) est nécessairement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. En effet, son poste n'est pas devenu vacant du fait de son départ en disponibilité.

S'agissant de la notion d'emploi vacant, il est rappelé qu'elle peut :

- soit correspondre à un nouveau poste créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,
- soit résulter du départ définitif ou, dans certains cas, du départ temporaire du fonctionnaire qui l'occupait (21).

Pour rappel, un emploi permanent est considéré comme vacant lorsqu'il est occupé par un agent contractuel, y compris lorsque ce dernier bénéficie d'un contrat à durée indéterminée (CDI) (22).

L'absence d'emploi vacant ne peut en outre pas être invoquée par l'administration lorsque l'emploi est occupé par un fonctionnaire nommé dans des conditions irrégulières (23). En l'espèce, il s'agissait d'une nomination suite à une promotion qui a été considérée comme entachée d'irrégularité par le juge administratif.

La réalité de l'absence d'emploi vacant entre par ailleurs dans le champ du contrôle du juge administratif (24) et la charge de la preuve repose sur l'administration. Si l'agent allègue de l'existence d'un emploi vacant correspondant à son grade sans être démenti par l'administration, le juge administratif peut, dans le cadre de ses pouvoirs généraux d'instruction, exiger de cette dernière la production des éléments permettant d'établir l'absence d'emploi vacant au sein de la collectivité ou de l'établissement public (25).

En l'absence d'emploi vacant correspondant au grade dans la collectivité ou l'établissement, ce dernier est tenu de saisir le centre de gestion ou le CNFPT afin que lui soit proposé un emploi correspondant à son grade (26). Cette saisine a pour objet d'élargir les possibilités de réintégration, mais elle ne décharge pas l'employeur de ses obligations, telles qu'elles sont présentées plus loin.

(15) Conseil d'État, 27 mars 1991, req. n°85136.

(16) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 mars 2006, req. n°02BX01439.

(17) Conseil d'État, 20 juin 2018, req. n°406355. Cet arrêt a été commenté dans le numéro de juillet 2018 des *IAJ*.

(18) Conseil d'État, 25 octobre 2006, req. n°283174.

(19) Conseil d'État, 14 juin 1991, req. n°70950.

(20) Conseil d'État, 25 mars 2002, req. n°195699.

(21) Pour plus de précisions, lire le dossier « La vacance de l'emploi, déclaration et publicité » dans le numéro de mai 2018 des *IAJ*.

(22) Conseil d'État, 24 janvier 1990, req. n°67078.

(23) Conseil d'État, 11 octobre 1995, req. n°152102.

(24) Conseil d'État, 22 novembre 1995, req. n°147454.

(25) Conseil d'État, 26 novembre 2012, req. n°354108. Voir aussi sur ce point l'étude de cet arrêt dans le numéro des *IAJ* de février 2013.

(26) Conseil d'État, 18 novembre 1994, req. n°124899.

Par ailleurs, la décision de refus de réintégration doit être motivée (27).

## La réintégration anticipée

Le fonctionnaire placé en disponibilité de droit ou discrétionnaire peut formuler une demande de réintégration anticipée. Dans ce cas, il est maintenu dans cette position jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, qui régit la suppression d'emploi (28).

Concernant ce renvoi vers l'article 97 de la loi, le juge administratif a précisé qu'il a pour seul objet de se référer aux conditions dans lesquelles des emplois sont proposés aux agents par leur collectivité ou établissement d'origine ainsi que par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par le centre de gestion, à l'exclusion des règles relatives au maintien en surnombre et à la prise en charge par les instances de gestion (29). Le fonctionnaire ne peut ainsi se prévaloir d'un droit à être maintenu en surnombre ni de la règle selon laquelle « *tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité* ».

### La décision de refus de réintégration doit être motivée.

Pour autant, la réintégration anticipée du fonctionnaire ne constitue pas qu'une simple faculté pour l'administration (30). Cette dernière ne peut légalement refuser de faire droit à cette demande qu'en se fondant sur des motifs tirés des nécessités du service et notamment de l'absence d'emploi vacant. Dans certaines décisions, le juge administratif semble considérer que le fonctionnaire bénéficie d'un droit à réintégration dans les mêmes conditions qu'au terme de la période de disponibilité (31). Des précisions seraient utiles sur ce point.

À titre indicatif, on signalera que les dispositions applicables à la réintégration anticipée des fonctionnaires de l'État prévoient expressément qu'ils sont maintenus en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste leur soit proposé dans les conditions prévues pour la réintégration à l'issue de leur période de disponibilité (32).

(27) Conseil d'État, 8 juin 1990, req. n°81686.

(28) Article 26 du décret du 13 janvier 1986.

(29) Conseil d'État, 17 novembre 1999, req. n°18818.

(30) Conseil d'État, 18 novembre 1994, req. n°77047.

(31) Voir, par exemple, concernant une disponibilité discrétionnaire : Conseil d'État, 17 novembre 1999, req. n°18818 et cour administrative d'appel de Bordeaux, 5 février 2009, req. n°07BX00268 - concernant une disponibilité de droit : cour administrative d'appel de Versailles, 17 avril 2008, req. n°06VE02022.

(32) Article 49 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Enfin, comme cela sera exposé plus loin, la réintégration des fonctionnaires en disponibilité pour l'exercice d'un mandat électif est régie par des règles spécifiques.

## La réintégration à l'issue d'une disponibilité pour raisons familiales

Pour rappel, la mise en disponibilité pour raisons familiales est accordée de droit au fonctionnaire pour :

- élever un enfant de moins de huit ans ;
- donner des soins à un enfant à charge, à un conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (PACS), à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou le partenaire d'un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

Concernant la demande de réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour raisons familiales (33), l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 renvoie aux modalités prévues par les trois premiers alinéas de l'article 67 de la même loi pour la réintégration après un détachement (voir encadré page 10).

Les modalités de réintégration à l'issue d'une disponibilité de courte durée se distinguent ainsi de celles prévues pour la disponibilité de longue durée.

Une période de disponibilité de courte durée, c'est-à-dire comme pour le détachement d'une durée de six mois au maximum, n'entraîne pas la vacance de l'emploi occupé antérieurement par le fonctionnaire (34). L'agent est par suite réintégré dans son cadre d'emplois d'origine et réaffecté dans cet emploi.

En revanche, le départ du fonctionnaire pour une période de disponibilité de longue durée (supérieure à six mois) rend l'emploi qu'il occupait vacant.

Pour procéder à sa réintégration à l'issue de cette période, il convient dès lors de distinguer le cas où un emploi

(33) Pour plus de précisions sur le régime de la disponibilité pour raisons familiales, voir le dossier relatif à la position de disponibilité dans le numéro des IAJ de juillet 2017.

(34) Voir le dossier sur la vacance d'emploi dans le numéro des IAJ de mai 2018.

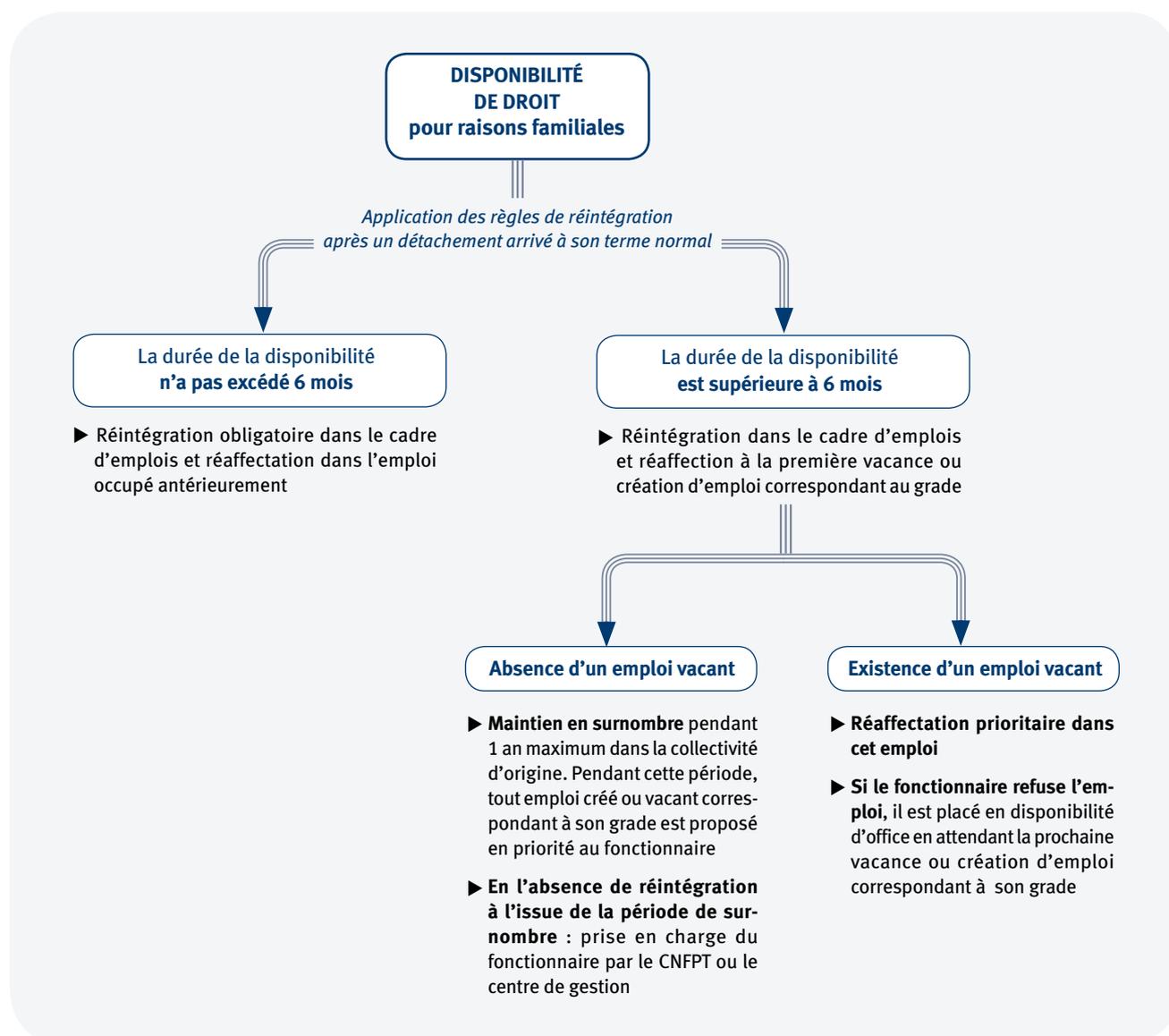
correspondant au grade de l'agent est vacant au sein de la collectivité ou de l'établissement de celui où aucun emploi n'est vacant.

➔ Dans la première hypothèse, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi qui correspond à son grade.

Si le fonctionnaire refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Dans l'attente, il est placé en position de disponibilité d'office **(35)**.

➔ Dans l'hypothèse où aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire fait l'objet d'un maintien en surnombre pendant un an au sein de la collectivité ou de l'établissement dont il relève, dans les conditions prévues par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984. À l'issue de ce délai et faute de réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'une prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion.

Pendant cette période, il est prioritaire pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade.



**(35)** Article 67 de la loi du 26 janvier 1984, par renvoi de l'article 72 de la même loi.

**Article 67 de la loi du 26 janvier 1984 (extraits)**

« À l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

À l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation. Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues à l'article 97. Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge dans les conditions prévues à l'article 97 soit par le Centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires relevant de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45, soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine ».

**La réintégration après une disponibilité pour adoption hors métropole**

Le fonctionnaire a droit sur sa demande à une période de disponibilité, qui ne peut excéder six semaines par agrément, pour se rendre dans un département d'outre-mer, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

L'article 34-1 du décret du 13 janvier 1986 précise que le fonctionnaire qui interrompt cette période de disponibilité a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue. Il doit donc être réintégré dans son emploi, lequel n'est pas devenu vacant.

**La réintégration après une disponibilité pour l'exercice d'un mandat électif**

Les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local bénéficient à leur demande d'une mise en disponibilité de plein droit pendant la durée de leur mandat (36). Ceux exerçant les fonctions de membre du Gouvernement ou un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen sont placés d'office en position de disponibilité (37).

Le code du travail précise les conditions particulières dans lesquelles doivent être réintégré les fonctionnaires titulaires d'un mandat électif dont l'activité professionnelle a été suspendue pour exercer ce mandat (38).

L'article L. 3142-87 du code du travail prévoit en effet que les dispositions relatives à la réintégration des salariés dans leur emploi à l'issue d'un mandat électif sont applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, s'ils ne bénéficient pas de dispositions plus favorables.

Ces modalités particulières de réintégration sont fixées par l'article L. 3142-84 du code du travail. Elles prévoient qu'« à l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi ».

Ce droit à réintégration, dont les modalités précises de mise en œuvre peuvent varier pour chaque type de mandat, s'applique ainsi notamment au bénéfice :

- des membres de l'Assemblée nationale ou du Sénat,
- des maires,
- des adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins (39),
- et des présidents ou des vice-présidents ayant reçu délégation de l'exécutif du conseil départemental et du conseil régional (40).

(36) Article 24 du décret du 13 janvier 1986.

(37) Article 20-1 du décret du 13 janvier 1986. Cet article a été introduit par le décret n°2018-840 du 4 octobre 2018 pour tirer les conséquences de la suppression par voie législative de la possibilité de détachement pour ce type de mandat (voir le numéro de novembre 2018 des IAJ page 26).

(38) Articles L. 3142-83 à L.3142-87 du code du travail.

(39) Article L. 2123-9 du code général des collectivités territoriales.

(40) Articles L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales.

Le droit à réintégration précité s'exerce même dans le cas où le mandat électif prend fin avant le terme initialement prévu. Le juge administratif considère ainsi que la circonstance que la période d'exercice effectif du mandat diffère de sa durée théorique ou de celle, qu'éventuellement le fonctionnaire ou l'administration ont pu déterminer à l'occasion de la demande de suspension de l'activité professionnelle, est sans incidence sur le droit du fonctionnaire à retrouver son précédent emploi dans les conditions prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail (41). Il précise également que la cessation d'un seul mandat permet au bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle de retrouver son emploi.

Pour chaque type de mandat, il convient de se référer aux modalités spécifiques de mise en œuvre prévues par le code du travail et le code général des collectivités territoriales (42).

## La réintégration à l'issue d'une disponibilité discrétionnaire

Sur sa demande, le fonctionnaire peut être placé, sous réserve des nécessités de service, en disponibilité pour :

- effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général,
- convenances personnelles,
- créer ou reprendre une entreprise.

À l'issue d'une disponibilité discrétionnaire, l'agent dispose également d'un droit à réintégration. Les conditions dans lesquelles ce droit est mis en œuvre dépendent de la durée de la disponibilité.

### Le droit à réintégration

Le fonctionnaire titulaire régulièrement placé, sur sa demande, en position de disponibilité n'a pas rompu le lien qui l'unit à son corps ou cadre d'emplois. Selon le Conseil d'État, il a donc droit à l'issue de cette disponibilité « à y être réintégré et pourvu d'un emploi par des mesures qui, lorsque les modalités ne sont pas définies par les dispositions statutaires qui lui sont applicables, doivent intervenir dans un délai raisonnable (43) ».

En l'absence de délai fixé par les textes applicables en matière de réintégration, le caractère raisonnable du délai dans lequel le fonctionnaire doit être réintégré s'apprécie « en fonction des vacances d'emplois qui existent ou qui se

produisent dans les effectifs du personnel de la collectivité territoriale en cause (44) ».

La méconnaissance du droit à réintégration dans un délai raisonnable peut conduire l'agent à engager la responsabilité de l'administration et à demander la réparation du préjudice en résultant.

Dans ce cas, le juge administratif fait application des principes généraux qui régissent la responsabilité administrative. L'agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégale prise à son encontre (45). L'évaluation de l'indemnisation doit tenir compte de la perte du traitement, et de celle des primes et indemnités dont l'agent avait une chance sérieuse de bénéficier. Le juge administratif exclut toutefois les primes et indemnités seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. Par ailleurs, le montant des rémunérations perçues par l'agent au cours de la période d'éviction doit être déduit. S'agissant du préjudice de carrière, le Conseil d'État considère que l'office du juge est de rechercher si le fonctionnaire avait des chances sérieuses d'être promu.

En l'absence de réintégration, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité.

S'agissant du cas du fonctionnaire arrivé au terme de la durée maximale d'une disponibilité, le juge administratif a précisé que dès lors que celui-ci présente une demande de réintégration régulière, l'administration doit, soit le réintégrer, soit en l'absence d'emploi vacant, le maintenir en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé (46). L'employeur ne peut toutefois lui opposer l'expiration de ses droits à disponibilité et le radier des cadres.

Enfin, si la collectivité ne peut pas proposer à l'agent un emploi pour sa réintégration, elle est tenue de saisir le CNFPT ou le centre de gestion afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade.

### Les modalités de réintégration à l'issue d'une disponibilité discrétionnaire

Dans le cas d'une disponibilité discrétionnaire, les modalités de réintégration diffèrent, comme pour la disponibilité de droit pour raisons familiales, en fonction de la durée de la période de disponibilité. Lors de la réintégration, il convient donc de distinguer la période de disponibilité n'ayant pas excédé trois années de celle ayant dépassé trois années.

(41) Conseil d'État, 20 février 2018, req. n°401731.

(42) Voir par exemple l'article L. 3142-85 du code du travail et l'article L. 2123-9 du CGCT.

(43) Conseil d'État, 11 juillet 1975, req. n°95-293.

(44) Conseil d'État, 8 janvier 1997, req. n°143278.

(45) Conseil d'État, 29 mars 2017, req. n°382653.

(46) Cour administrative d'appel de Nancy, 3 février 2005, req. n°00NC01243.

Le juge administratif s'est prononcé sur la date à prendre en considération pour apprécier la durée de la disponibilité et par suite, les modalités applicables. Pour le Conseil d'État, l'administration doit se placer à la date à compter de laquelle le fonctionnaire a demandé à être réintégré et non à celle, antérieure, à laquelle il a fait parvenir sa demande de réintégration (47).

#### → La réintégration après une période n'excédant pas trois années

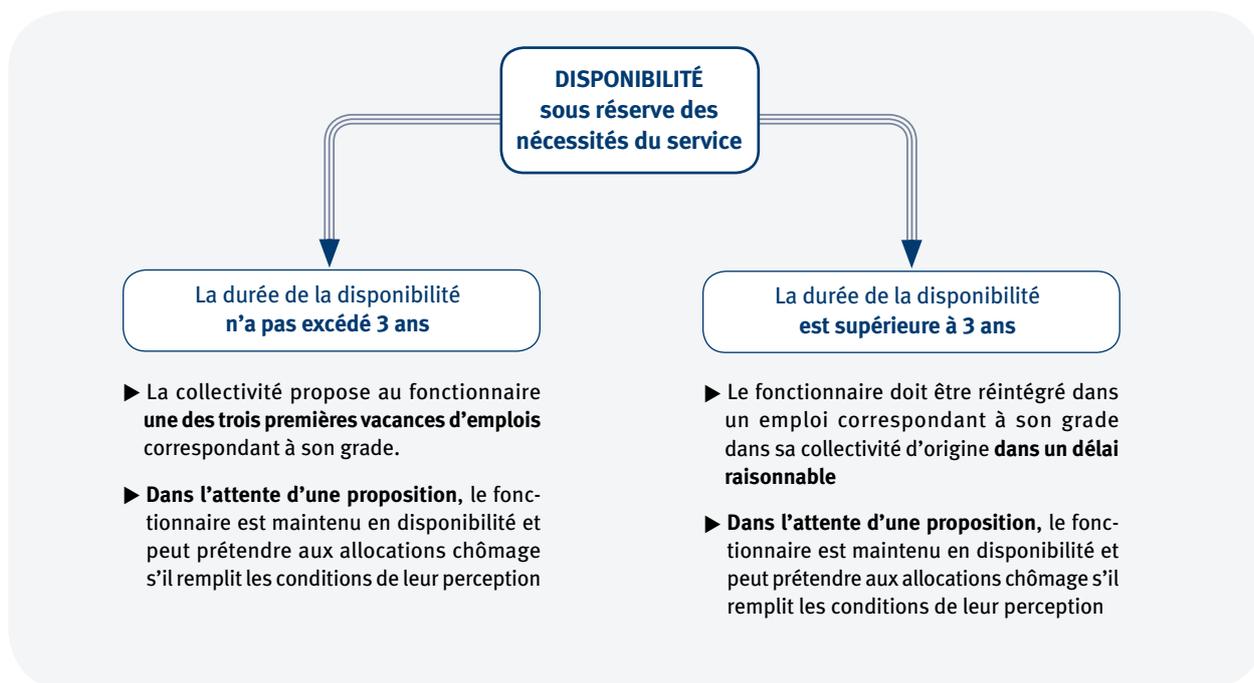
Aux termes de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, l'une des trois premières vacances d'emploi intervenant dans la collectivité ou dans l'établissement doit être proposée au fonctionnaire.

Lorsque le fonctionnaire n'a pas été réintégré lors de l'une des deux premières vacances d'emploi, la réintégration est de droit lors de la troisième vacance (48). Toutefois, le refus de réintégration lors des deux premières vacances doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service (49).

#### → La réintégration après une période de plus de trois années

Les modalités de réintégration à l'issue d'une période de disponibilité discrétionnaire de plus de trois années ne sont précisées par aucune disposition statutaire.

Le Conseil d'État considère que le fonctionnaire doit dans ce cas être réintégré dans un délai raisonnable (50). Par exemple, il a été jugé que le droit à être réintégré dans un délai raisonnable avait été méconnu dès lors que cinq emplois de sapeurs-pompiers professionnels correspondant au grade du fonctionnaire maintenu en disponibilité avaient donné lieu, en l'espace d'un an, à des avis de vacances de postes (51).



(47) Conseil d'État, 30 mars 1994, req. n°135808.

(48) Conseil d'État, 4 janvier 1985, req. n°50929.

(49) Conseil d'État, 25 octobre 2006, req. n°283174 ; voir aussi cour administrative d'appel de Douai, 23 juin 2011, req. n°10DA01432.

(50) Conseil d'État, 17 novembre 1999, req. n°188818 précité.

(51) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 décembre 2002, req. n°00BX00864.

## Le refus de poste par l'agent

Aux termes de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire placé en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié, après avis de la commission administrative paritaire.

Le juge administratif a eu l'occasion de rappeler que le licenciement ne pouvait intervenir dès le premier refus de poste par l'agent (52).

## Les conditions d'ouverture des droits aux allocations d'assurance chômage

Le juge administratif a déterminé les conditions dans lesquelles les fonctionnaires qui ne peuvent pas être réintégrés à l'issue d'une période de disponibilité peuvent percevoir des allocations d'assurance chômage. L'absence de réintégration, faute d'emploi vacant, permet de considérer que le fonctionnaire est involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi au sens de la réglementation de l'assurance chômage (53).

Le fait pour l'agent d'avoir sollicité une réintégration anticipée ne fait pas obstacle à ce qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement pendant son maintien en disponibilité (54).

Pour le Conseil d'État, le fonctionnaire doit toutefois avoir formulé une demande de réintégration dans le délai réglementaire ; en l'absence de demande, il n'est pas considéré comme involontairement privé d'emploi et ne peut pas prétendre au versement de l'allocation d'assurance chômage dès la fin de la période de disponibilité (55). Il doit donc attendre l'expiration d'un délai de trois mois à compter de sa demande de réintégration pour pouvoir y prétendre.

Le fonctionnaire ne peut bénéficier du versement des allocations d'assurance chômage que si son maintien en disponibilité résulte de motifs indépendants de sa volonté. Il ne peut par conséquent pas en bénéficier lorsqu'il a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par sa collectivité en vue de sa réintégration (56), même si l'emploi proposé doit être occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement (57).

Pour rappel, l'indemnisation au titre de l'assurance chômage est notamment subordonnée à une durée minimale d'affiliation (58). Les modalités de décompte de cette durée ont été modifiées par la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et l'entrée en vigueur de cette convention, le calcul de la durée minimale d'affiliation s'effectue en fonction du nombre de jours travaillés par semaine civile. Les périodes n'ayant pas été indemnisées, ni rémunérées ne peuvent par conséquent pas être assimilées à des périodes d'emploi et ne peuvent pas être prises en compte dans le cadre du décompte de la durée d'affiliation (59). Les périodes de disponibilité sont ainsi désormais exclues du décompte.

Toutefois, lorsque l'agent a exercé une activité professionnelle pendant la disponibilité, cette période peut être assimilée à une période d'emploi ce qui peut permettre, sous réserve de la satisfaction des conditions prévues par l'assurance chômage, l'ouverture d'un droit au versement d'un revenu de remplacement (60).■

(52) Conseil d'État, 8 janvier 1992, req. n°87609.

(53) Conseil d'État, 10 juin 1992, req. n°108610 ; Conseil d'État, 28 juillet 2004, req. n°243387.

(54) Conseil d'État, 14 octobre 2005, req. n°248705. Voir aussi sur ce point le dossier des IAJ de mars 2006.

(55) Conseil d'État, 27 janvier 2017, req. n°392860.

(56) Conseil d'État, 24 février 2016, req. n°380116. Voir l'étude de cette décision dans le numéro des IAJ d'avril 2016.

(57) Conseil d'État, 20 juin 2018, req. n°406355. Voir l'étude de cette décision dans le numéro des IAJ de juillet 2018.

(58) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif à la convention du 14 avril 2017 des IAJ de novembre 2017.

(59) Article 3§3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 précitée.

(60) Circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017 de l'Unédic relative à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

# Le décret du 27 mars 2019 : les évolutions du régime de la disponibilité

Dans l'objectif de favoriser la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, en particulier pour les fonctionnaires de l'encadrement supérieur, la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a modifié les dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires placés en position de disponibilité dans les trois fonctions publiques. Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019<sup>(1)</sup> précise les conditions dans lesquelles les fonctionnaires en disponibilité exerçant une activité professionnelle peuvent conserver leurs droits à l'avancement pendant cette période.

**P**ar dérogation au principe selon lequel un fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier pendant cette période de ses droits à l'avancement et à la retraite, la loi du 5 septembre 2018 a introduit à l'article 72 du statut général des fonctionnaires territoriaux une disposition permettant au fonctionnaire en disponibilité exerçant une activité professionnelle de conserver pendant une période maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement ; cette période est par ailleurs assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois<sup>(2)</sup>.

Cette disposition dérogatoire était présentée dans l'étude d'impact sur le projet de loi comme une mesure destinée à permettre au fonctionnaire de choisir son parcours professionnel en l'incitant à le diversifier, « *aux fins de faire bénéficier le service public d'une plus grande diversité d'expériences professionnelles* ».

(1) Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant les conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

(2) Pour plus de précisions, voir l'article relatif à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dans les *IAJ* d'octobre 2018.

Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifie les dispositions du décret relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux<sup>(3)</sup> pour déterminer les conditions de conservation des droits à l'avancement et apporter par ailleurs quelques évolutions au régime de la disponibilité pour convenances personnelles.

## Les conditions de conservation des droits à l'avancement

### Les disponibilités concernées

L'article 25-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié détermine le champ d'application de ce dispositif applicable à certaines mises en disponibilité et renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018<sup>(4)</sup>.

(3) Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

(4) Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019, articles 7 et 17.

Peuvent bénéficier de la conservation de leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade pendant une période maximale de cinq ans les fonctionnaires placés en disponibilité :

- ➔ pour études ou recherches présentant un intérêt général ou pour convenances personnelles,
- ➔ pour création ou reprise d'entreprise,
- ➔ de droit, pour raisons familiales :
  - soit pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
  - soit pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

Les fonctionnaires placés en disponibilité pour l'exercice d'un mandat électif sont en revanche exclus de ce dispositif, dans la mesure où l'article 25-1 ne renvoie pas aux dispositions qui les concernent.

À ce propos, on rappellera que dans son avis sur le projet de loi (5), le Conseil d'État avait émis des réserves sur la différence de traitement que ce dispositif établissait ainsi entre les fonctionnaires en disponibilité qui exercent une activité professionnelle et ceux qui exercent pendant cette période un mandat d'élu, notamment des fonctions exécutives au sein d'une collectivité territoriale.

### Les activités professionnelles visées

Le maintien des droits à l'avancement est subordonné à l'exercice d'activités professionnelles qui correspondent à « toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel ».

■ Pour une activité salariée, l'activité professionnelle doit correspondre à une quotité de travail minimale de 600 heures par an.

■ Pour une activité indépendante, celle-ci doit avoir généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale. On indiquera à cet égard que le salaire brut mensuel pour valider un trimestre de retraite est de 1504,5 euros brut en 2019 puisqu'il équivaut à 150 SMIC horaire (150 × 10,03). Par suite, le salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres de retraite est donc de 6 018 euros brut (1504,5 × 4).

(5) Avis du Conseil d'État sur un projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Assemblée générale, n° 394.596

### La portée du maintien des droits

L'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986 précise que lorsque le fonctionnaire exerce une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité dans les conditions exposées ci-contre, il conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans.

La période correspondante est ainsi comptabilisée dans l'ancienneté ouvrant droit à l'avancement d'échelon. Pour l'avancement de grade, cette disposition semble permettre de prendre en compte cette durée au titre des services requis par les statuts particuliers.

Par ailleurs, il est rappelé que l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. On s'interrogera toutefois sur le fait de savoir si cette assimilation emporte également des effets sur d'autres dispositifs, et notamment sur la promotion interne.

■ Dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise, aucune condition de revenu n'est en revanche exigée.

Dans tous les cas, aucune exigence particulière n'est posée quant à la nature ou au niveau des activités professionnelles exercées pendant la disponibilité. Toute activité lucrative exercée à titre salarié ou indépendant pourra ainsi être prise en compte.

Il convient de rappeler toutefois que pour une promotion dans un grade à accès fonctionnel, seules pourront être prises en compte, dans les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés, les activités professionnelles comparables aux emplois et fonctions débouchant sur un grade à accès fonctionnel, au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

### L'obligation de transmission annuelle des justificatifs

Pour pouvoir bénéficier de la conservation de ses droits à l'avancement, le fonctionnaire devra transmettre annuellement à son autorité de gestion un certain nombre de pièces justifiant de l'exercice de cette activité professionnelle dont la liste sera fixée par arrêté ministériel.

La transmission de ces pièces devra être effectuée par tous moyens à une date définie par l'autorité territoriale et au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant le premier jour du placement en disponibilité. Si le fonctionnaire ne s'acquiesce pas de cette formalité, il ne pourra pas prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement pour la période concernée. On relèvera que pour les fonctionnaires des

autres versants de la fonction publique, la date limite de transmission des pièces est fixée non pas au 1<sup>er</sup> janvier mais au 31 mai de chaque année suivant le premier jour du placement en disponibilité.

Enfin, il convient de rappeler que par ailleurs, l'article 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 a rendu obligatoire la saisine de la commission de déontologie avant toute cessation temporaire de fonctions (6). Cette saisine préalable au départ de l'agent a pour objet « *d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité* ». On indiquera également sur ce point que l'agent doit informer par écrit son employeur de son souhait d'exercer une activité privée trois mois au moins avant le début de l'exercice de cette activité (7). Il doit aussi se soumettre à cette obligation pour tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation des fonctions. Pour être prise en compte, l'activité exercée par l'agent doit par suite être compatible avec celle qu'il exerçait pendant les trois années qui ont précédé sa période de disponibilité.

## L'évolution du régime de la disponibilité pour convenances personnelles

### La durée des périodes de disponibilité

La durée maximale des périodes de disponibilité pour convenances personnelles est allongée.

Jusqu'à présent, cette durée ne pouvait excéder trois ans. L'article 21 du décret du 13 janvier 1986 modifié prévoit désormais une durée ne pouvant dépasser cinq années, dans la limite toutefois d'une possibilité de renouvellement de la disponibilité pour une durée maximale inchangée de dix ans pour l'ensemble de la carrière.

### L'obligation de réintégration à l'issue d'une période de cinq ans de disponibilité

Le décret du 27 mars 2019 introduit une obligation nouvelle destinée à favoriser le maintien du lien entre l'employeur et le fonctionnaire en disponibilité et faciliter en conséquence sa réintégration au terme de la période de disponibilité.

À l'issue d'une période de cinq ans de disponibilité pour convenances personnelles, le fonctionnaire devra désormais réintégrer sa collectivité ou son établissement d'origine, ou plus largement la fonction publique, pendant une période d'au moins dix-huit mois pour pouvoir obtenir le renouvellement de sa disponibilité.

Ainsi, que le fonctionnaire ait exercé ou non une activité professionnelle pendant sa disponibilité, le renouvellement éventuel de celle-ci sera subordonné à sa réintégration pour une durée minimale de dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Ces nouvelles règles relatives à la disponibilité pour convenances personnelles s'appliquent à toutes les demandes de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019. Les périodes de disponibilité accordées avant cette même date sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique (8).

Enfin, l'article 21 du décret du 13 janvier 1986 précise que la disponibilité pour convenances personnelles est cumuleable avec la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise qui ne peut excéder une période de deux ans. Ce cumul ne peut toutefois intervenir que dans la limite de la période maximale de cinq années lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité. ■

(6) Pour plus de précision sur ce point, voir l'article relatif à la mise en œuvre de la loi « déontologie » dans le numéro des *IAJ* de mars 2017.

(7) Article 2 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

(8) Article 17 du décret n°2019-234 du 27 mars 2019.

# Actualisation du dispositif de prise en charge des frais de déplacement temporaire

Le décret n°2019-139 du 26 février 2019, complété par trois arrêtés, actualise le dispositif de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents de l'État, applicable aux agents territoriaux sous réserve de dispositions spécifiques. Les taux d'indemnisation sont revalorisés.

Les fonctionnaires et les agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent prétendre, sous certaines conditions et dans certaines limites, à la prise en charge des frais engagés à l'occasion de déplacements temporaires :

- frais de transport,
- frais de repas et d'hébergement, remboursés sous la forme d'indemnités de mission ou d'indemnités de stage.

Les conditions de prise en charge et les modalités de règlement de ces frais sont fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 <sup>(1)</sup> applicable aux personnels civils de l'État, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 <sup>(2)</sup> pour les agents des collectivités territoriales.

Le décret n°2019-139 du 26 février 2019 et plusieurs arrêtés du 26 février 2019 <sup>(3)</sup> actualisent le dispositif prévu pour les agents de l'État par le décret du 3 juillet 2006 et

<sup>(1)</sup> 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.

<sup>(2)</sup> Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

procèdent à une revalorisation des taux d'indemnisation. Ces modifications sont donc susceptibles d'impacter les agents territoriaux : certaines d'entre elles leur sont directement applicables, d'autres nécessitent l'intervention de l'organe délibérant pour leur être transposées. En outre, selon la notice du décret, les modifications visent à harmoniser les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents de l'État en métropole et en outre-mer.

L'ensemble du dispositif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019.

## Les indemnités de mission

### Les cas d'indemnisation

Pour mémoire, l'article 2 du décret du 3 juillet 2006 définit l'agent en mission comme celui qui se déplace pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Dans la fonction publique territoriale, l'agent envoyé en mission doit être muni, au préalable, d'un ordre de mission signé par l'autorité territo-

<sup>(3)</sup> Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques ; arrêté de la même date modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission ; arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

riale ou le fonctionnaire ayant reçu délégation à cet effet (4). La validité de l'ordre de mission ne peut excéder 12 mois ; elle est toutefois prorogée tacitement pour les déplacements réguliers effectués au sein du département de la résidence administrative.

L'agent assurant un intérim est celui qui se déplace pour occuper un poste temporairement vacant, situé hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

Concernant la notion de tournée, le décret du 26 février 2019 introduit une nouvelle définition. Dorénavant, cette dénomination vise uniquement la situation de l'agent en poste à l'étranger, qui effectue un déplacement de service à l'intérieur du pays de sa résidence administrative ou à l'intérieur de sa zone de compétence, mais plus celle de l'agent en service outre-mer (5). Cette notion ne concerne donc pas les fonctionnaires territoriaux.

#### **DÉFINITIONS APPLICABLES AUX FRAIS DE DÉPLACEMENTS TEMPORAIRES (art. 4, décret du 19 juillet 2001)**

##### **RÉSIDENCE FAMILIALE**

Le territoire de la commune du domicile de l'agent.

##### **RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE**

Le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service d'affectation de l'agent ou, en cas de prise en charge d'un fonctionnaire, le siège du centre de gestion ou de la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale.

Lorsqu'il est fait mention de la « résidence de l'agent », cette expression renvoie à la résidence administrative.

##### **COMMUNES**

Toute commune et les communes limitrophes desservies par des moyens de transports publics de voyageur sont considérées comme constituant une seule et même commune pour les frais de déplacement temporaire.

Toutefois, l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement peut déroger à l'application de cette règle lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières.

##### **DÉPARTEMENT**

Paris, les Hauts-de-Seine, la Seine-Saint-Denis et le Val-de-Marne sont considérés comme constituant un seul et même département.

L'agent qui se déplace pour effectuer une mission ou un intérim, dans les conditions précitées, peut prétendre :

- à la prise en charge de ses frais de transport,
- à des indemnités de mission au titre du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas, des frais et taxes d'hébergement,
- et, pour l'étranger et l'outre-mer (6), à des frais divers directement liés au déplacement temporaire.

Comme précédemment, l'indemnisation est subordonnée à la production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur. Une dérogation est désormais prévue par le nouvel article 11-1 du décret du 3 juillet 2006 lorsque l'état des frais ne dépasse pas 30 euros toutes taxes comprises (voir plus loin).

Conformément à l'article 8 du décret du 3 juillet 2006, l'agent continue en outre à percevoir son traitement, les suppléments pour charges de famille et les indemnités attachées à son emploi au lieu de sa résidence administrative.

### **Les taux de l'indemnité de mission**

L'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixe les nouveaux taux de base de l'indemnité de mission en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, pour les missions ou intérim en métropole et en outre-mer. Les agents de l'État bénéficient désormais du remboursement de leurs frais d'hébergement selon des taux forfaitaires qui varient selon leur lieu de mission de 70 à 110 euros. Le taux maximal du remboursement des frais d'hébergement à l'occasion de missions ou intérim en métropole était précédemment fixé à 60 euros.

Le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas n'est en revanche pas modifié et demeure fixé à 15,25 euros par repas.

Les taux des indemnités journalières de mission temporaire à l'étranger qui sont fixées, par pays, par l'annexe 1 de l'arrêté du 3 juillet 2006 ne sont quant à elles pas modifiées (7).

(5) Pour rappel, l'article 2 du décret du 3 juillet 2006 prévoyait auparavant qu'était également considéré en tournée l'agent en service outre-mer et qui se déplaçait à l'intérieur de sa collectivité territoriale d'affectation, mais hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

(6) L'article 2 du décret du 3 juillet 2006 précise que le terme « outre-mer » englobe les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, ainsi que la Nouvelle-Calédonie et les Terres australes et antarctiques françaises.

(7) Dans le cas où l'agent est logé ou nourri gratuitement, les indemnités allouées pour mission à l'étranger sont réduites dans la limite d'un pourcentage fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission.

(4) Articles 5 et 6 du décret du 19 juillet 2001.

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale, le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, en métropole, et le barème des taux des indemnités de mission, outre-mer, sont fixés par l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement dans la limite du taux maximal dont bénéficient les agents de l'État (8). Si l'assemblée délibérante souhaite revaloriser ces taux indemnitaires, elle devra donc prendre une délibération pour fixer les nouveaux taux applicables dans la limite des taux plafonds de l'État. À défaut, ce sont les anciens taux qui demeurent en vigueur.

Les nouveaux taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner, sont présentés dans l'encadré ci-contre.

## Les indemnités de stage

### Les cas d'indemnisation

Pour l'État, la nouvelle rédaction de l'article 2 (4°) du décret du 3 juillet 2006 définit l'agent en stage comme celui qui suit une action de formation statutaire préalable à la titularisation ou qui se déplace, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale pour suivre une action organisée par ou à l'initiative de l'administration, de formation statutaire ou de formation continue en vue de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Selon le nouvel article 3-1 du décret du 3 juillet 2006, l'agent qui se déplace à l'occasion d'un stage peut prétendre, indépendamment de la prise en charge des frais de transport, à des indemnités de stage dans le cadre d'actions de formation statutaire préalable à la titularisation, ou à des indemnités de mission dans les conditions indiquées ci-dessus, au titre d'autres actions de formation statutaire et d'actions de formation continue.

Ces deux indemnités sont exclusives l'une de l'autre.

Dans la fonction publique territoriale, l'article 7 du décret du 19 juillet 2001 identifie les actions de formation ouvrant droit, selon le cas, aux indemnités de mission ou aux indemnités de stage, par renvoi aux dispositions de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 (9). Or, ce renvoi est devenu inopérant car il fait référence à la version de la loi antérieure à sa modification par la loi n°2007-209 du 19 février 2007. Une mise à jour sur ce point du décret du 19 juillet 2001 est donc attendue.

### TAUX DES INDEMNITÉS D'HÉBERGEMENT ET DE REPAS

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes (1) et communes de la métropole du Grand Paris (2)	Commune de Paris
Hébergement (3)	70 €	90 €	110 €
Déjeuner	15,25 €	15,25 €	15,25 €
Dîner	15,25 €	15,25 €	15,25 €

	Outre-mer	
	Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, Iles Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement (3)	70 €	90 € ou 10 740 F CFP
Déjeuner	15,75 €	21 € ou 2 506 F CFP
Dîner	15,75 €	21 € ou 2 506 F CFP

- (1) Sont considérées comme grandes villes les communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200 000 habitants
- (2) Les communes de la métropole du Grand Paris sont les communes reprises à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2015-1212 du 30 septembre 2015 constatant le périmètre fixant le siège et désignant le comptable public de la métropole du Grand Paris, à l'exception de la commune de Paris.
- (3) Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Dans une réponse à une question d'un parlementaire, le ministre de la fonction publique a indiqué en 2012 que l'indemnité de stage devait être versée pour les formations d'intégration et de professionnalisation au premier emploi, tandis que l'indemnité de mission était accordée pour les formations de professionnalisation tout au long de la carrière, les formations de perfectionnement ainsi que les actions de lutte contre l'illettrisme (10).

En tout état de cause, il convient de rappeler que les agents territoriaux accueillis en formation par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) bénéficient du régime d'indemnisation des frais de déplacement mis en place par ce dernier (11).

(8) Article 7-1 du décret du 19 juillet 2001.

(9) Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(10) Question écrite (S) n°20326 du 8 mars 2012.

(11) En ce sens : avis du Conseil d'État, 4 décembre 1991, n°351063.

## Les taux des indemnités de stage

Les taux de base des indemnités de stage prévus par l'arrêté du 3 juillet 2006 ne sont pas modifiés. Ils demeurent fixés comme suit (voir encadré ci-dessous).

### TAUX DES INDEMNITÉS DE STAGE

Lieu où se déroule le stage	En euros	En francs CFP
Métropole	9,40	-
Martinique et Guadeloupe	9,50	-
Guyane	11,40	-
La Réunion et Mayotte	13,00	-
Saint-Pierre-et-Miquelon	12,00	-
Nouvelle-Calédonie	15,40	1838
Iles Wallis et Futuna	14,70	1754
Polynésie française	15,70	1874

## Les dérogations possibles

La réglementation autorise l'assemblée délibérante à fixer, pour une durée limitée lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte des situations particulières, des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission et de stage. Cependant, elles ne peuvent en aucun cas conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée par l'agent (12).

Le texte de l'État introduit une autre limite. Il précise que ces règles dérogatoires ne peuvent fixer des taux forfaitaires de remboursement des frais d'hébergement inférieurs à ceux prévus, pour la métropole, par l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié. Toutefois, pour les missions de longue durée, la délibération peut fixer des abattements aux taux de remboursement forfaitaire de ces frais d'hébergement. Le nombre de jours au-delà duquel les abattements sont appliqués ainsi que les zones géographiques concernées sont précisés par la délibération.

Par ailleurs, on rappellera que l'assemblée délibérante peut réduire d'un pourcentage qu'elle détermine le taux de l'indemnité de mission versée pour des déplacements au titre d'actions de formation, de cycles de formation ou de stages, lorsque l'agent a la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou d'être hébergé dans une structure dépendant de l'administration (13).

(12) Article 7-1 du décret du 19 juillet 2001 et article 7-1 du décret du 3 juillet 2006.

(13) Article 7 du décret du 19 juillet 2001 pour la FPT et article 3-1 du décret du 3 juillet 2006 pour la FPE.

## L'indemnisation de l'utilisation d'un véhicule personnel terrestre à moteur

Pour rappel, en vertu de l'article 15 du décret du 19 juillet 2001, l'autorité territoriale peut autoriser les agents à utiliser leur véhicule terrestre à moteur quand l'intérêt du service le justifie (14). L'agent est alors indemnisé de ses frais de transport dans les conditions prévues pour l'État, soit sur la base du tarif de transport public de voyageur le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques dont les taux sont fixés par arrêté ministériel (15).

Le montant des indemnités kilométriques dépend de la puissance fiscale du véhicule et de la distance parcourue du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, les taux des indemnités kilométriques prévus par l'arrêté du 3 juillet 2006, modifié par l'arrêté du 26 février 2019, sont fixés comme reproduits dans le tableau 1 page suivante.

Dans le cas d'un agent utilisant, pour les besoins du service, une motocyclette, un vélomoteur ou un autre véhicule lui appartenant, les taux des indemnités kilométriques sont présentés dans le tableau 2 page suivante.

## Les justificatifs de paiement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la collectivité ou l'établissement pour le compte duquel les déplacements temporaires sont effectués (16).

Selon le nouvel article 11-1 du décret du 3 juillet 2006, les justificatifs de paiement des frais de déplacement temporaire sont communiqués par l'agent au seul ordonnateur qui en assure le contrôle. La transmission peut dorénavant être opérée sous forme dématérialisée, cette dématérialisation étant native ou duplicative.

Lorsque le montant de l'état des frais ne dépasse pas 30 euros toutes taxes comprises (17), l'agent conserve les justificatifs de paiement afférents à l'état de paiement jusqu'à leur remboursement par l'administration, à l'exception des justificatifs relatifs aux frais et taxes d'hébergement. Dans

(14) Un dossier a été consacré aux conditions d'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service dans le numéro des IAJ de mai 2018.

(15) Article 10 du décret du 3 juillet 2006.

(16) Article 16 du décret du 19 juillet 2001.

(17) Les frais relatifs à l'indemnité de repas et à l'indemnité d'hébergement ne sont pas pris en compte pour la détermination de ce montant (article 2, arrêté du 26 février 2019).

ce cas, la communication à l'administration n'est requise qu'en cas de demande expresse de l'ordonnateur.

Lorsque l'administration a conclu des contrats ou conventions directement avec des prestataires pour l'organisation des déplacements (compagnie de transport, établissement

d'hôtellerie ou de restauration, agences de voyages et autres prestataires de services), les pièces justificatives afférentes ne donnent pas lieu à communication dès lors que l'ordre de mission est conforme à la commande passée par l'administration auprès de ses prestataires. ■

**1**

<b>TAUX DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES (véhicule automobile)</b>				Jusqu'à 2 000 km			de 2 001 à 10 000 km			après 10 000 km		
<b>Lieu où s'effectue le déplacement</b>				<b>Véhicule de 5 CV et moins</b>			<b>Véhicule de 6 CV et 7 CV</b>			<b>Véhicule de 8 CV et plus</b>		
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon <i>(en euros)</i>				0,29	0,36	0,21	0,37	0,46	0,27	0,41	0,50	0,29
Polynésie française Nouvelle-Calédonie <i>(en francs CFP)</i>				47,32	56,78	33,77	51,29	62,16	36,45	55,50	66,25	39,14
Iles Wallis et Futuna <i>(en francs CFP)</i>				50,01	85,29	35,17	51,29	66,25	39,14	58,19	68,94	40,66

**2**

<b>TAUX DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES (motocyclette, vélomoteur et autres)</b>		
<b>Lieu où s'effectue le déplacement</b>	<b>Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm<sup>3</sup>)</b>	<b>Vélomoteur et autres véhicules à moteur</b>
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon <i>(en euros)</i>	0,14	0,11
Polynésie française Nouvelle-Calédonie <i>(en francs CFP)</i>	23,72	14,25
Iles Wallis et Futuna <i>(en francs CFP)</i>	25	14,96

# 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...

- 23 [Réforme de la fonction publique](#)

## ACTUALITÉ STATUTAIRE

- 29 [Accès à la fonction publique](#)
- 29 [Agents contractuels](#)
- 30 [Cadres d'emplois • Métiers territoriaux](#)
- 31 [Cessation de fonctions](#)
- 32 [Conditions de travail](#)
- 32 [Discipline](#)
- 33 [Droits et obligations](#)
- 34 [Durée du travail](#)
- 35 [Indisponibilité physique](#)
- 36 [Instances consultatives des collectivités territoriales](#)
- 36 [Instances nationales de consultation : CSFPT • CCFP](#)
- 37 [Organismes de gestion de la FPT](#)
- 38 [Positions](#)
- 39 [Protection sociale • Action sociale](#)
- 39 [Rémunération • Indemnisation • Avantage en nature](#)
- 40 [Ressources humaines • Management](#)

## À LIRE ÉGALEMENT

- 41 [Actualité des autres fonctions publiques](#)
- 42 [Bilans sociaux](#)
- 42 [Contrôle Urssaf](#)
- 42 [Défenseur des droits](#)
- 43 [Finances publiques](#)
- 43 [Fusion des régions](#)
- 43 [Harcèlement sexuel](#)
- 44 [Innovation publique](#)
- 44 [Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)
- 44 [Marchés publics](#)
- 44 [Médiation • Contentieux](#)
- 45 [Mobilité géographique](#)
- 46 [Reconnaissance des proches aidants](#)
- 46 [Réforme des collectivités territoriales \(RCT\)](#)
- 46 [Réforme de la justice](#)
- 47 [Régime des actes](#)
- 48 [Relations administration-usagers](#)
- 48 [RGPD](#)
- 48 [Statistiques Emploi](#)
- 49 [Transfert de compétences](#)

## ■ Réforme de la fonction publique

TEXTE

### **Délibération du Conseil national d'évaluation des normes n° 19-03-07-01906 du 7 mars 2019 relative au projet de loi de transformation de la fonction publique**

Site internet du Conseil d'évaluation des normes consulté le 7 mars 2019

Lors de sa séance du 7 mars 2019, le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a émis un avis favorable sur le projet de loi de réforme de la fonction publique. Trois représentants des élus ont émis un avis favorable, trois autres un avis défavorable et trois derniers se sont abstenus. Les cinq représentants de l'État ont, quant à eux émis un avis favorable. Le collège des élus s'est successivement prononcé sur l'élargissement du recrutement des agents contractuels dans la fonction publique, les compétences des commissions administratives paritaires, le temps de travail dans la fonction publique ainsi que l'organisation des centres de gestion départementaux et du Centre national de la fonction publique territoriale. Le collège des

élus « appelle (...) l'attention du gouvernement sur la nécessité de ne pas remettre en cause le statut et les principes fondamentaux de la fonction publique, et en particulier le principe de neutralité inscrit à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui pourrait être atteint par le recours trop large aux agents contractuels ». Concernant le temps de travail, les membres représentant les élus soulignent que le délai fixé à un an pour abroger les régimes dérogatoires à compter du renouvellement des assemblées délibérantes ne tient pas suffisamment compte du temps nécessaire pour l'instauration d'un dialogue social local rénové et de qualité.

### **Avis du Conseil d'État n° 397088 du 21 mars 2019 sur un projet de loi de transformation de la fonction publique**

Site internet du Conseil d'État consulté le 21 mars 2019

Dans son avis sur le projet de loi de réforme de la fonction publique, édité le 21 mars 2019, le Conseil d'État relève que le texte ne remet pas « en cause les grands principes qui gouvernent la fonction publique », qu'il est porteur « d'importantes réformes » mais note « plusieurs inconvénients ». Ainsi, il émet plusieurs réserves et invite notamment le gouvernement à passer par la voie réglementaire pour certaines dispositions. Concernant l'article 1, la possibilité de consulter le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) sur des dispositions propres à l'une ou l'autre des fonctions publiques, le Conseil d'État estime que ce dispositif « présente plusieurs inconvénients » listés dans le présent avis. Sur l'institution de comités sociaux, nés de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la juridiction émet un avis favorable mais ne retient pas l'ensemble des dispositions car certaines ne relèvent pas du domaine de

la loi. Concernant le recentrage et la réduction des missions des commissions administratives paritaires (CAP), le Conseil d'État souligne « l'importance de cette réforme » mais rappelle la nécessité « de veiller à ce que [son] application ne se traduise pas par un appauvrissement du dialogue social ». Par ailleurs, il souligne « le caractère particulièrement pertinent de la création d'un recours administratif préalable obligatoire » mais il ne retient pas cette disposition celle-ci étant d'ordre réglementaire. Sur le nouvel outil, d'élaboration de lignes directrices de gestion, par les autorités compétentes, le Conseil d'État appelle à un usage visant à ne pas créer de rigidités. Dans le domaine de l'élargissement du recours aux agents contractuels, le Conseil d'État souligne que cette disposition ne remet pas en cause le principe statutaire d'occupation des emplois par des fonctionnaires régis par un statut. Cependant, il constate que « la multiplication des possibilités, déjà nombreuses,

*de recruter des agents contractuels, sans qu'il soit possible de dégager des modifications proposées des critères simples et clairs, ne contribue pas à la lisibilité du dispositif ni à la bonne appréciation de ses conséquences* » et demande au gouvernement de compléter sur ce sujet l'étude d'impact.

Sur la réforme du cadre de contrôle des agents effectuant des allers-retours entre les secteurs public et privé, le Conseil d'État valide le recentrage opéré de la Commission de déontologie de la fonction publique sur les cas les plus risqués et la responsabilisation des administrations. Le

Conseil d'État n'effectue pas d'observations sur les habilitations du gouvernement à légiférer par ordonnances. Sur le dispositif de rupture conventionnelle, le Conseil d'État note « *que si, s'agissant des fonctionnaires, la création d'une nouvelle modalité de cessation définitive de fonction relève du domaine de la loi, il en va différemment pour les agents contractuels, pour lesquels l'existence de ce mode de rupture du contrat et ses modalités relèvent de la compétence du pouvoir réglementaire* ». Concernant les autres dispositions du projet de loi, elles n'appellent pas d'observations, selon le Conseil d'État.

### Étude d'impact : projet de loi de transformation de la fonction publique

(NOR : CPAF1832065L/Bleue-1)

Site de l'Assemblée nationale, 27 mars 2019.- 349 p.

Cette étude détaille les impacts estimés, par le gouvernement, du projet de loi dite de « *transformation de la fonction publique* », « *pour la plupart très peu étayés de données chiffrées* ». L'étude d'impact prévoit que la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) se traduira par une réduction du nombre de mandats syndicaux et mette « *fin à la multiplication des consultations, coûteuses en temps pour les directions des ressources humaines* ». La révision des missions des commissions administratives paritaires (CAP) devrait permettre, quant à elle, de réaliser des économies budgétaires, des économies d'équivalents temps plein travaillés (ETPT) ainsi qu'une « *réduction du nombre de CAP par département ministériel* ». S'agissant de l'ouverture des emplois de direction aux agents contractuels, le nombre d'emplois ouverts devrait passer de 1 530 à « *près de* » 2 700 dans la fonction publique territoriale mais devrait engendrer « *un surcoût à l'embauche des agents contractuels* » pour les administrations. Selon l'étude, la mise en place du contrat dit de mission devrait avoir des impacts économiques, financiers et budgétaires « *certain* » mais « *difficilement quantifiables* ». Afin d'accompagner les managers dans le nouveau système d'évaluation professionnelle des agents, la mise en place d'une formation de sensibilisation aux

modalités de l'entretien professionnel devrait engendrer un surcoût financier. Par ailleurs, la Cour des comptes estime l'impact économique de la fin des régimes dérogatoires de la durée légale du travail dans la fonction publique territoriale à 1,2 milliard d'euros par an et l'impact, en terme d'effectifs, de l'harmonisation du temps de travail à 1 607 heures des agents à un gain de 57 000 équivalents temps plein (ETP). Ces estimations doivent cependant être prises avec précaution « *étant donné que les agents faisant l'objet de sujétions particulières continueront à bénéficier légalement de cycles de travail inférieurs aux 1 607 heures* », précise l'étude d'impact. Par ailleurs, en ce qui concerne le dispositif de rupture conventionnelle, le gouvernement réalise des prévisions sur les départs volontaires dans le cadre de restructurations. Le nombre de bénéficiaires de l'indemnité de départ volontaire (IDV) pourrait passer, de 745 agents en 2017, à 1 500 en 2020, 2 000 en 2021 et 2 500 en 2022 et l'ouverture du droit à l'aide au retour à l'emploi (ARE), pour ces bénéficiaires, engendrer un coût cumulé de 157,9 millions d'euros pour cette période. Enfin, les nouvelles obligations des employeurs en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, impacteraient les effectifs des collectivités territoriales, notamment dans le cadre de l'élaboration et du suivi du plan d'action rendu obligatoire.

### REVUE DE PRESSE

#### Ce que les syndicats veulent modifier dans le projet de loi « Fonction publique »

Acteurs publics, 12 mars 2019.- 3 p.

Cet article présente les amendements déposés dans le cadre de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique par

les syndicats. Au total, près de 200 amendements ont été déposés par une partie des syndicats dont la majeure partie émane de la CFDT

et de l'Unsa. La CGT, FO et la FSU n'ont pas déposé d'amendements. Concernant la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène (article 2) trois des amendements prévoient la suppression de cet article. Les autres proposent des modifications du texte concernant principalement le seuil à partir duquel les formations dites spécialisées doivent être instituées. Au sujet des articles 3 et 12, relatifs aux dispositions qui réduisent les compétences et le rôle des commissions administratives paritaires (CAP), plusieurs amendements visent la suppression de cette disposition. Si elle ne dépose pas d'amendement de suppression, la CFDT souhaite supprimer les dispositions qui réduisent les compétences de cette instance en maintenant notamment sa consultation en matière d'avancement et de promotion. Concernant l'ouverture aux contractuels des emplois de direction (article 5), la CFDT et l'Unsa veulent la suppression de l'article. En solution alternative à cette suppression, ces deux organisations syndicales ont déposé des amendements pour améliorer la procédure de recrutement de ces agents. Par ailleurs, la suppression de l'article 6 créant le

« *contrat de projet* » est souhaitée. À propos de la rénovation du cadre de contrôle des agents publics effectuant des allers-retours public-privé (article 15), « *l'Unsa propose que les observations des autorités compétentes portent sur les cinq dernières années d'activité (dans le privé ou le public) et non sur les trois années précédant la demande de départ dans le secteur privé ou bien de retour dans le public après une expérience dans le privé* ». Sur la mise en place d'un dispositif de rupture conventionnelle (article 24), la CFE-CGC soumet la suppression de cet article tandis que les autres organisations syndicales formulent différentes évolutions sur le champ d'application, l'encadrement et l'accompagnement du dispositif. Enfin, dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (titre V du projet de loi), l'Unsa et la CFDT proposent notamment d'élargir le champ d'application, dans la territoriale, des plans d'action pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En conclusion, les nouveaux articles que les syndicats veulent introduire dans le projet de loi sont recensés.

### **Place de la négociation, contractuels...**

#### **Les premiers amendements de l'exécutif sur le projet de loi « Fonction publique »**

Acteurs publics, 11 mars 2019.- 3 p.

Cet article présente les premiers amendements déposés dans le cadre de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique. L'exécutif a déposé quatre amendements, trois en Conseil commun et un en Conseil supérieur de la fonction publique de l'État concernant les sujets suivants : les objectifs et finalités qui motivent le passage, par voie d'ordonnance, pour réformer les dispositions relatives à la négociation dans la fonction publique (article 4 du projet de loi), le champ d'application des

dispositions relatives à la procédure de recrutement des agents contractuels et censées garantir leur égal accès aux emplois publics, le champ d'application de l'élargissement de la possibilité de « *primorecrutement* » en contrat à durée indéterminée (CDI) dans la fonction publique de l'État ainsi que la disposition prévue à l'article 1<sup>er</sup> qui prévoit la possibilité de soumettre à l'avis du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) les projets de texte relevant de la compétence d'un seul conseil supérieur.

#### **Agnès Arcier : « Sur l'égalité femmes-hommes, la loi Fonction publique ne doit pas être un rendez-vous manqué »**

Acteurs publics, 28 février 2019.- 2 p.

Agnès Arcier, fondatrice et présidente d'honneur de l'association Administration moderne, s'exprime sur le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa traduction dans le projet de loi de réforme de la fonction publique. Elle revient également sur le bilan de l'année 2017 du dispositif des nomi-

nations équilibrées en analysant les causes de non atteinte de l'objectif de 40 % de primominations féminines. Selon elle, le protocole contient plusieurs dispositions intéressantes mais restent globalement assez « *frileux* » sur l'élargissement du dispositif des nominations équilibrées qu'elle propose de réformer.

## 10 propositions pour un service public du 21<sup>e</sup> siècle

Paris : Association des administrateurs territoriaux de France (AATF), 2019. - 9 p.

L'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) fait dix propositions pour une véritable modernisation du service public dans le cadre des débats autour de la réforme de la fonction publique. Les sources d'économies dans l'administration, la façon de résorber la déconnexion entre la puissance publique et la société, l'équité des droits sociaux entre le public et le privé ou encore la dimension méritocratique de la fonction publique, constituent les sujets que l'AATF aborde dans ses propositions. L'association suggère, en premier lieu, de transférer les services territoriaux de l'État vers les collectivités locales afin de « faire des écono-

mies dans la fonction publique», de s'attaquer « au vrai millefeuille, celui de l'administration en double » et de permettre aux fonctionnaires de travailler au sein de différentes structures publiques. Elle préconise de permettre « aux employeurs publics de mieux valoriser, sanctionner, encourager » (point n° 3) et de créer des quotas pour nommer des fonctionnaires de terrain dans les cabinets et les ministères (point n° 5). Cependant, selon cette dernière « l'ouverture de la fonction publique au secteur privé ne doit pas être une dérégulation sauvage qui démantèlerait le statut » (point n° 6).

## Le projet de loi Transformation de la fonction publique au crible de trois associations de territoriaux

Localtis - Banque des territoires, 12 mars 2019.- 1 p.

Trois associations de territoriaux ont fait connaître, début mars 2019, leurs réserves sur le projet de loi de Transformation de la fonction publique. L'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) formule dix propositions et suggère notamment de transférer les services territoriaux de l'État vers les collectivités locales, de limiter les compétences identiques exercées au sein de plusieurs administrations et de permettre aux fonctionnaires de travailler au sein de différentes structures publiques. L'Association des DRH des grandes collectivités territoriales souhaite « simplifier le statut, afin d'alléger la gestion administrative des ressources humaines au profit d'une véritable gestion des compétences ». Selon cette dernière, plusieurs chantiers importants sont absents de la réforme notamment l'in-

troduction d'une dimension collective dans les régimes indemnitaires modulables, la rénovation des concours, la simplification pour le versant territorial des procédures disciplinaires et du licenciement pour insuffisance professionnelle, l'instauration d'un bilan de compétences à mi-carrière ainsi que le renforcement de l'apprentissage. Le Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT) « estime quant à lui que projet « propose une vision parcellaire qui gagnerait à être élargie en intégrant au texte tout ou partie de ce qui est prévu d'être édicté sous la forme d'ordonnances ». Le SNDGCT regrette l'absence de propositions relatives à la formation ainsi qu'au régime indemnitaire.

## Les orientations de l'avant-projet de loi : quelle « transformation de la fonction publique » ?

Actualité juridique-Fonction publique, n° 2, mars-avril 2019.- p. 64

Cet article revient sur les principaux axes de l'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté le 13 février 2019. Parmi les principales mesures, le gouvernement renforce le recrutement d'agents contractuels de droit public tout en maintenant le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et rétablit l'élargissement du recrutement par contrat pour les emplois de direction, initialement prévu par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel . Par ail-

leurs, le gouvernement modifie les modalités du dialogue social et définit plusieurs mesures visant à favoriser la mobilité des agents titulaires et des agents contractuels entre les trois versants et vers le secteur privé. La majorité des dispositions concernent les trois versants de la fonction publique sauf deux mesures propres à la fonction publique territoriale : l'harmonisation des règles relatives au temps de travail et la possibilité pour les centres de gestion d'une même région de se regrouper en centre inter-départemental unique.

## Ce qui va être modifié dans le projet de loi « Fonction publique »

Acteurs publics, 18 mars 2019.- 3 p.

Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) a déposé plus de 250 amendements au projet de texte de la réforme de la fonction publique. Cet article fait le point sur les quelques aménagements du projet de loi acceptés par le gouvernement. En matière de dialogue social, des changements relatifs au nouveau comité social d'administration ont été apportés : présentation d'un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, d'avancement et de valorisation des parcours professionnels, élargissement de l'instance aux conditions de travail, assouplissement des formations spécialisées compétentes sur les enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail et renforcement de la négociation collective. En matière de recrutement, les contrats de projet seront conclus pour

une durée minimale d'un an et maximale de six ans, et les agents bénéficieront d'une indemnisation spécifique en cas de rupture anticipée du contrat. Par ailleurs, le gouvernement s'engage à renforcer « *la formation des agents peu ou pas qualifiés, des personnes en situation de handicap, ainsi que des agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle* ». L'expérimentation du dispositif de rupture conventionnelle est élargie aux fonctionnaires territoriaux et « *des garanties procédurales ont également été introduites dans le projet de loi afin que la mise en œuvre du dispositif résulte bien d'un commun accord entre l'agent et son employeur* ». Enfin, plusieurs mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par le projet de loi, ont été renforcées.

## L'exécutif engage la procédure accélérée sur le projet de loi « Fonction publique »

Acteurs publics, 28 mars 2019.- 2 p.

Le gouvernement a décidé d'engager la procédure dite accélérée sur le projet de loi de transformation de la fonction publique. La discussion parlementaire fera donc l'objet d'une seule lecture par chambre. L'examen du projet de loi devrait débiter le 2 mai 2019 en commis-

sion des lois de l'Assemblée nationale, puis en séance publique à compter du 13 mai 2019. Le Sénat examinera ensuite le texte au mois de juin 2019. Le gouvernement souhaite une adoption du texte avant l'été et une mise en œuvre de la plupart des mesures au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Les modifications apportées au projet de loi sur la fonction publique

Acteurs publics, 27 mars 2019.- 3 p.

Cet article présente les modifications apportées au projet de loi de réforme de la fonction publique à l'issue du Conseil des ministres le 27 mars dernier. S'agissant de la création des comités sociaux territoriaux, censés succéder aux comités techniques (CT) et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), très peu de modifications ont été apportées (attribution supplémentaire pour le futur comité social sur les « *lignes directrices de gestion* », mention de l'hygiène dans la liste des questions qui intéressent la formation spécialisée...). La création du recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité ou de mutation disparaît du nouveau projet de texte. Conformément à l'avis du Conseil d'État cette mesure devrait en effet être instaurée par la voie réglementaire. Une nouvelle disposi-

tion prévoit en outre que l'agent pourra se faire accompagner par un représentant syndical « *pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions défavorables* ». Par ailleurs, le contrat de projet pourra être conclu pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans et une indemnité spécifique sera versée en cas de rupture anticipée du contrat. Sur proposition des employeurs territoriaux, le texte ouvre le recrutement par voie de contrat aux agents de catégorie B « *lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté* », dans les mêmes conditions que pour les emplois de catégorie A. Le dispositif expérimental de rupture conventionnelle est étendu aux fonctionnaires territoriaux. Les modalités d'application de cette mesure aux agents contractuels seront définies, quant à elles, par voie réglementaire. Le

projet de texte abaisse le seuil de population à partir duquel l'élaboration d'un plan d'action « *Égalité professionnelle* » est obligatoire à 20 000 habitants. Une nouvelle mesure prévoyant des cellules de signalement des agisse-

ments sexistes, des situations de harcèlement et de violences est introduite au projet de loi. Enfin, ce dernier modifie les habilitations à légiférer par ordonnances afin d'en préciser les objectifs et finalités. ■

# 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](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

## ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

### JURISPRUDENCE

#### Publicité de la création ou de la vacance de poste

Conseil d'État, 6 février 2019, Communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre, req. n° 414066

Lorsque l'autorité territoriale souhaite pourvoir un poste créé ou vacant, elle ne peut, sauf disposition contraire, restreindre à une voie particulière l'accès à cet emploi, excluant les autres voies d'accès prévues à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, en faisant ainsi obstacle au principe d'égal accès aux emplois publics. Par

conséquent, la publicité de la création ou de la vacance de poste ne peut être regardée comme respectée lorsque la vacance d'emploi précise, sans qu'un texte autorise une telle restriction, le mode de recrutement envisagé, en l'espèce une mutation.

#### Délibération de l'instance compétente insuffisamment motivée dans le cadre de la procédure de recrutement d'un agent public

Conseil d'État, 30 janvier 2019, M<sup>me</sup> A., req. n° 412159

Dans le cadre de la procédure de recrutement d'un agent public, la délibération de l'instance compétente écartant une demande de recrutement est insuffisamment motivée lorsqu'elle se borne à indiquer que « la pleine adéquation

de la candidature avec le profil du poste n'est pas avérée », sans indiquer, même sommairement, les raisons pour lesquelles il est estimé que cette candidature ne correspond pas au profil de poste.

## AGENTS CONTRACTUELS

### JURISPRUDENCE

#### Statut du directeur général d'un office public de l'habitat

Conseil d'État, 30 janvier 2019, M. A., req. n° 409954

Les dispositions du code de la construction et de l'habitation (CCH), fixant de manière dérogatoire certains éléments du statut du directeur général d'un office public de l'habitat (OPH), revêtent un caractère spécial par rapport aux dispositions générales prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988, dont elles n'écartent pas par principe l'application. Par suite, la situation d'un agent recruté par contrat en qualité de directeur général d'un OPH, établissement public

industriel et commercial, est régie par le décret précité sous réserve des dispositions particulières du CCH y dérogeant. Les dispositions de ce décret relatives aux congés annuels présentent un caractère d'ordre public auquel le CCH ne déroge pas. En conséquence, un OPH ne peut s'en écarter en concluant un contrat prévoyant l'application du régime des congés payés prévu par le code du travail.

### CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

#### L'ouverture aux non titulaires des postes de direction des fonctions publiques était-elle constitutionnelle ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11, novembre 2018.- pp. 786-792

L'auteur de cet article apporte des observations sur la décision du Conseil Constitutionnel du 4 septembre 2018 n° 2018-769 DC relative à la

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les articles 111 à 113 avaient pour effet d'ouvrir aux non-fonctionnaires des postes de

direction, dans une proportion inédite, au sein des trois versants de la fonction publique. Ces dispositions ont été déclarées contraires à la Constitution. Selon l'auteur de cet article, les

amendements correspondants révèlent la fracture conceptuelle existant entre le gouvernement et une partie des parlementaires sur le sens que recouvre la notion de fonction publique.

## CADRES D'EMPLOIS • MÉTIERS TERRITORIAUX

### TEXTE

#### **Note d'information du 14 mars 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de l'usage de caméras individuelles par les agents de police municipale et des traitements de données à caractère personnel provenant de ces caméras individuelles**

(NOR : NTD1908378N)

Circulaire.legifrance.gouv.fr, mars 2019.- 46 p.

L'article 3 de la loi n° 2018-697 du 3 août 2018 relative à l'harmonisation de l'utilisation des caméras mobiles par les autorités de sécurité publique, a introduit un article L. 241-2 au code de la sécurité intérieure qui dispose que « *les agents de police municipale peuvent être autorisés, par le représentant de l'État dans le département, à procéder en tous lieux, au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions lorsque se produit ou est susceptible de se produire un incident, eu égard aux circonstances de l'intervention ou au comportement des personnes concernées* ». Les modalités d'application de l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure sont précisées par les articles R. 241-8 à R. 241-15 du même code, créés par le décret n° 2019-140 du 27 février 2019 portant application de l'article L. 241-2 du même code et relatif

à la mise en œuvre de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de police municipale. Ce décret précise, d'une part, la procédure d'autorisation préalable d'emploi des caméras mobiles par les agents de police municipale délivrée par le préfet et, d'autre part, autorise les communes à mettre en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels. Cette note d'information vise à rappeler le cadre juridique prévu par l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure, les modalités de délivrance de l'autorisation d'emploi des caméras individuelles par les services préfectoraux ainsi que les caractéristiques des éléments complémentaires à l'analyse d'impact devant, le cas échéant, être effectués par les communes utilisatrices de ces caméras individuelles.

#### **Instruction du 3 janvier 2019 relative à la consultation par les agents de police judiciaire adjoints et les gardes champêtres des informations issues des applications dénommées Système d'immatriculation des véhicules et Système national des permis de conduire**

(NOR : INTA1835557J)

Circulaire.legifrance.gouv.fr, 7 mars 2019.- 8 p.

Le décret n° 2018-387 du 24 mai 2018, précisant les conditions d'accès aux informations des traitements de données à caractère personnel relatifs au permis de conduire et à la circulation des véhicules, a modifié les articles R. 225-5 et R. 330-2 du code de la route afin de permettre aux agents de police judiciaire adjoints, dont les policiers municipaux et les gardes champêtres, d'accéder directement à certaines données du Système national des permis de conduire (SNPC) et du Système d'immatriculation des véhicules

(SIV), aux seules fins d'identifier les auteurs des infractions au code de la route qu'ils sont habilités à constater. Cette instruction présente le cadre dans lequel intervient cette consultation des fichiers et précise les modalités ainsi que les conditions d'accès. L'accès direct aux données contenues dans les fichiers SIV et SNPC est réservé aux seuls agents de police judiciaire adjoints et aux gardes champêtres individuellement désignés et habilités, sur proposition du maire, par le préfet de département.

#### **Décret n° 2019-149 du 27 février 2019 modifiant le décret n° 2007-1111 du 17 juillet 2007 relatif à l'obligation vaccinale par le vaccin antituberculeux BCG**

(NOR : SSAP1903550D)

JO, n° 51, 1<sup>er</sup> mars 2019, texte n° 21.- 2 p.

Compte tenu de l'évolution de la situation épidémiologique et des connaissances médicales et

scientifiques, ce décret a pour objet de suspendre pour certaines activités et professions l'obliga-

tion vaccinale par le vaccin antituberculeux BCG obligatoire en vertu de l'article L. 3112-1 du code de la santé publique. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, l'ensemble des filières de formation des travailleurs sociaux (assistants sociaux, techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF), éducateurs de jeunes enfants) jusqu'alors soumis à cette obligation, en seront dispensées ainsi que

les étudiants des filières sanitaires (infirmiers, kinésithérapeutes, sages-femmes, auxiliaires de puériculture) et l'ensemble des personnels des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), des consultations de PMI, des établissements de soins publics et privés et des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

## REVUE DE PRESSE

### Les personnels des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) et de la sécurité civile : des défis à relever, des perspectives à redéfinir

*Cour des comptes, Chambres régionales et territoriales des comptes.- 2019.- 197 p.*

La Cour et treize chambres régionales des comptes ont mené auprès de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) et d'un échantillon de 34 services d'incendie et de secours (SDIS), une enquête sur les personnels de ces établissements publics locaux et les moyens nationaux dont ils disposent. Les auteurs de ce rapport constatent que les SDIS évoluent dans un contexte marqué par la stagnation de leurs effectifs, la dégradation de la situation financière des départements et la fragilisation récente du statut juridique des sapeurs-pompiers volontaires, dans un contexte où les sapeurs-pompiers font face à des risques croissants. Les rapporteurs affirment que le système français de sécurité civile « a atteint ses limites » et « n'est pas durablement soutenable ». Ils émettent dix nou-

velles recommandations pour abaisser les coûts des SDIS. Plus particulièrement, ils demandent à l'État et aux départements de procéder à une revue des missions des services d'incendie. Par ailleurs, ils préconisent la mise en place d'un « plan de mise en conformité » du volontariat avec le droit européen, d'appliquer les modulations prévues pour les indemnités, ou encore de dresser le bilan financier des récentes réformes statutaires. Dans le domaine du temps de travail, les rapporteurs notent « que le temps de travail des personnels des SDIS et de la sécurité civile fait l'objet d'organisations variées, peu cohérentes et dérogeant souvent aux règles de droit commun ». Ils mettent en garde contre l'impact financier que représenterait l'application aux sapeurs-pompiers volontaires de la directive de 2003 sur le temps de travail.

## CESSATION DE FONCTIONS

### DOCUMENT PARLEMENTAIRE

#### Question écrite n° 03321 du 15 février 2018 relative à la prise en charge par la collectivité du traitement du fonctionnaire privé d'emploi

*JO Sénat, 7 mars 2019.- p. 1245*

M. François Pillet attire l'attention de M. le ministre de la Cohésion des territoires sur les incidences financières, pour les collectivités territoriales et les établissements publics, de la mise en œuvre des dispositions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, obligeant l'autorité territoriale à rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné par la suppression de son emploi. Il lui demande quelles mesures le gouvernement entend prendre pour mettre un terme à cette situation qui, dans certains cas, conduit la collectivité ou l'établissement public d'origine à verser, à vie, à certains agents n'ayant pas retrouvé un nouvel emploi, « une véritable rente de situation jusqu'à leur retraite ». La réponse ministérielle rappelle que ce même article 97 prévoit les modalités de prise en charge, par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou un centre de gestion, des fonction-

naires territoriaux momentanément privés d'emploi. Elle précise, par ailleurs, que l'adoption de l'article 82 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, a fait évoluer ce dispositif. Ainsi, la rémunération du fonctionnaire momentanément privé d'emploi est maintenue pendant les deux premières années, puis est réduite de 5 % chaque année jusqu'à atteindre 50 % de la rémunération initiale la douzième année puis les années suivantes. Ce nouveau mode de calcul a un impact sur la contribution versée par la collectivité ou l'établissement public, affilié ou non affilié, à l'autorité de gestion car elle devient également dégressive. Cette contribution est calculée sur le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire, augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Ce montant diffère selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non à l'autorité de gestion.

## REVUE DE PRESSE

**Réforme des retraites : l'avenir des départs anticipés des fonctionnaires en question***Acteurs publics, 14 mars 2019.- 3 p.*

Dans le cadre du nouveau système universel de retraite souhaité par le gouvernement, le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye a affirmé que « *la mise en place d'un système universel de retraite permet de maintenir des dispositifs particuliers dès lors que ces dérogations reposent sur des spécificités objectives qui justifient un droit au départ anticipé* ». Ce dispositif est appliqué aux fonctionnaires occupant des emplois pour lesquels il existe un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, leur permettant ainsi de partir à la retraite à 52 ou 57 ans. Parmi les 765 000

fonctionnaires bénéficiant de ce droit au départ anticipé, 18 % relèvent de la fonction publique territoriale. Dans un but d'équité entre les secteurs public et privé, celui-ci évoque la possibilité de revoir le périmètre des catégories actives de la fonction publique et les conditions d'ouverture de ce droit à un départ anticipé. Il a, par ailleurs, abordé, avec les partenaires sociaux, l'idée d'élargir le compte professionnel de prévention (C2P), actuellement réservé aux salariés du secteur privé, aux fonctionnaires qui sortiraient des catégories actives.

**Retraites : garder des catégories actives, oui, mais lesquelles ?***La Gazette.fr, 15 mars 2019.- 3 p*

Lors d'une rencontre bilatérale, le Haut-commissaire à la réforme des retraites (HCRR), Jean-Paul Delevoye, et les organisations syndicales, se sont entretenus sur « *les départs anticipés dans la fonction publique et les régimes spéciaux* ». Ils proposent de maintenir des dispositions particulières de départ à la retraite anticipé « *sous condition d'avoir occupé un emploi concerné par celles-ci, pendant une durée minimale de service (17 ou 27 ans selon les cas)* ». Dans la logique du compte professionnel de préven-

tion (C2P) mis en place dans le privé, le HCRR souhaiterait tendre « *vers une analyse de la dangerosité ou de la pénibilité au niveau de chaque métier* ». Par ailleurs, la CFDT attire l'attention sur le maintien de l'attractivité des métiers pénibles ne justifiant pas un départ anticipé à la retraite. Gilles Oberreider, membre de la CGT s'inquiète, quant à lui, du niveau de retraite des personnes pouvant partir de façon anticipée : « *l'important est de savoir quel niveau de retraite les personnes des catégories actives pourront avoir à 57 ans* ».

## CONDITIONS DE TRAVAIL

## REVUE DE PRESSE

**Pour une approche objective de la charge de travail***Semaine juridique-social, n°49, du 11 au 17 décembre 2018.- pp. 10-17*

La charge de travail est une notion transversale au droit du travail et au droit de la sécurité sociale qui souffre d'une absence de définition légale. Or, cette notion se retrouve dans le cadre réglementaire et fait l'objet d'un contentieux abondant devant les juridictions sociales. L'auteur de cet article, à partir d'une analyse des décisions rendues par les juges du fond sous le contrôle

de la Cour de Cassation, propose d'identifier des critères objectifs permettant de définir la notion de charge de travail. Ce travail d'identification, permettant une approche objective de la charge de travail, favorise la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation primaire dans les collectifs de travail.

## DISCIPLINE

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 07806 du 22 novembre 2018 relative à la procédure disciplinaire applicable à un fonctionnaire territorial***JO Sénat, 21 février 2019.- p. 1014*

La réponse ministérielle rappelle que l'article 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux dispose notamment que

l'intéressé peut se faire assister, par les conseils de son choix, qu'ils soient avocat, élu, membre de la famille ou collègue mais doit être présent et ne peut se faire représenter.

## Un fonctionnaire qui ne défère pas à une contre-visite médicale de contrôle ne manque pas à son devoir d'obéissance hiérarchique

*La Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n°7, du 18 au 25 février 2019.- pp. 40-42*

Sont publiées les conclusions de M<sup>me</sup> Elisabeth de Lacoste Lareymondie, rapporteure publique sous le jugement du tribunal administratif de Lyon du 7 novembre 2018, req. n° 1603883. Cette décision précise la notion de faute disciplinaire au sens de l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet

1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Un fonctionnaire en congé de maladie, qui refuse de se rendre à une contre-visite médicale ordonnée par l'administration, ne commet pas de faute et ne peut donc faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

## L'impartialité des conseils de discipline

*Lettre de l'employeur territorial n°1614, du 29 janvier au 4 février 2019. - pp. 6-7*

L'impartialité des organes de l'administration constitue un principe général du droit qui concerne notamment les organes consultatifs dont le conseil de discipline. Cet article exa-

mine, à l'appui de la jurisprudence, les règles qui régissent l'impartialité de l'administration, lorsqu'elle est amenée à sanctionner un agent.

## DROITS ET OBLIGATIONS

### JURISPRUDENCE

#### Champ d'application de la protection fonctionnelle

*Conseil d'État, 1<sup>er</sup> février 2019, M.A. req. n° 421694*

La protection fonctionnelle s'étend aux agents non-titulaires de l'État recrutés à l'étranger, alors même que leur contrat est soumis au droit local. La juridiction administrative est compétente pour statuer sur les recours contre les décisions des autorités de l'État refusant le bénéfice de cette

protection. En outre, lorsqu'il s'agit du moyen le plus approprié pour assurer la sécurité d'un agent étranger employé par l'État, la protection fonctionnelle peut exceptionnellement conduire à la délivrance d'un visa ou d'un titre de séjour à l'intéressé et à sa famille.

### CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

#### Quelle est la liberté d'action d'un délégué syndical au sein de son administration ?

*Actualité juridique- Droit administratif, n° 7, du 25 février au 3 mars 2019.- pp. 422-423*

Sont publiées les conclusions de M. Mathieu Heintz, rapporteur public sous le jugement du Tribunal administratif de Grenoble du 6 décembre 2018, req. n° 1604546, lui-même publié en extraits. Le rapporteur public s'intéresse à la question de la liberté d'action d'un représentant syndical au sein de son administration. Il rappelle que la liberté syndicale dispose d'un fondement constitutionnel et est affirmée dans

les statuts de la fonction publique. Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique précise les modalités d'action dont dispose un délégué syndical. Toutefois, le rapporteur réaffirme également que l'exercice d'un mandat syndical doit se concilier avec l'obligation de réserve ainsi que la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service public.

### REVUE DE PRESSE

#### Charte de l'accompagnement des acteurs publics

*Paris : Agence française anti-corruption (AFA), 2019. - 6 p.*

Ce document présente les différentes actions mises en œuvre par l'Agence française anti-corruption (AFA) pour répondre aux besoins d'appui des acteurs publics qui s'engagent dans

une démarche de prévention et de détection des atteintes à la probité ou qui souhaitent perfectionner leur dispositif anticorruption.

## Ludovic Lombard : « Les réseaux sociaux, un risque pour les agents comme pour les administrations »

*Acteurs publics, 25 février 2019.- 2 p.*

Ludovic Lombard, docteur en droit public, s'exprime sur la liberté d'expression des agents publics. Selon lui, cette dernière est aujourd'hui profondément réinterrogée par le développement des réseaux sociaux. Il précise que la principale problématique réside dans le brouillage des frontières entre l'espace professionnel

et l'espace personnel. De ce fait, selon lui, l'utilisation des réseaux sociaux par les agents publics est un enjeu en matière de jurisprudence. Il préconise une clarification et une adaptation du cadre légal de l'utilisation des réseaux sociaux notamment par le développement de la publication de chartes de déontologie.

### DURÉE DU TRAVAIL

#### DOCUMENT PARLEMENTAIRE

### Question écrite n° 03908 du 22 mars 2018 relative aux dons de jours accordés au titre de la réduction du temps de travail

*JO Sénat, 18 octobre 2018.- p. 5293*

M. François Grosdidier souhaite savoir si le dispositif permettant le don de jours de RTT entre salariés, dans le cadre de la maladie d'un membre de la famille de l'un d'entre eux, est applicable dans les administrations de l'État et des collectivités territoriales. Il demande également si, dans le secteur public comme dans le secteur privé, des dispositions permettant le don de RTT existent pour qu'un des salariés aide un collègue malade, un cas de figure qui ne rentre pas dans la catégorie de « *raison familiale* » puisqu'il n'y a dans ce cas pas de lien de filiation avec la personne malade. La réponse ministérielle rappelle que deux dispositifs de dons de jours de repos non pris ont été mis en place dans les trois versants de la fonction publique. Le premier a été instauré au profit des agents publics parents d'un enfant gravement malade, en application de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade et du

décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade. Le second dispositif de don de jours de repos non pris a été créé en faveur des agents publics qui sont proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, dispositif institué par la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Un décret en Conseil d'État déterminant les conditions d'application de la loi du 13 février 2018 aux agents publics civils devrait prochainement faire l'objet d'une publication. En revanche, aucune disposition législative ne permet à un agent public d'effectuer un don de jours directement au profit d'un collègue malade, lequel bénéficie, dans ce cas, des congés de maladie prévus par la réglementation.

#### REVUE DE PRESSE

### La vérité sur le temps de travail dans le secteur public n'est pas évidente à établir

*Acteurs publics, 22 mars 2019.- 2 p.*

La Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail vient de publier ses données annuelles sur la durée individuelle du travail des actifs. Du fait « *de la multiplicité des concepts mobilisables et des différentes sources disponibles* », ce sujet doit toutefois être étudié « *avec attention afin d'éviter tout écueil et tout raccourci* ». Le constat d'une durée de travail supérieure dans le secteur privé à celle du secteur public doit en effet être

nuancé en fonction de la prise en compte ou non des enseignants, dont la durée de travail est difficilement quantifiable, dans le calcul du temps de travail dans le secteur public. Ainsi, hors enseignants, la durée de travail dans le secteur public est supérieure à la durée légale et atteint 1 637 heures. Par ailleurs, la Dares constate une augmentation de cette durée du travail dans le secteur public depuis 2006.

## INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

## TEXTE

### Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

(NOR : TERB1830502D)

JO, n° 46, 7 mars 2019, texte n° 44.- 3 p.

L'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 institue une période de préparation au reclassement des fonctionnaires territoriaux inaptes. Modifiant le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, ce texte fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de cette période. Il en détermine le point de départ, les objectifs poursuivis et le contenu, en fixe les modalités de déroulement et rappelle la situation de l'agent durant celle-ci. Le texte précise que « que la période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou

à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical » et qu'elle « prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté ». La période de préparation au reclassement a pour objectif « de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé ». Pendant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant. L'employeur et le président du Centre national de la fonction publique (CNFPT) ou du centre de gestion établissent une convention qui définit le projet de la période de préparation au reclassement de l'agent concerné.

➔ Voir aussi les IAJ de mars 2019, p. 14 à 17

## JURISPRUDENCE

#### Imputabilité au service d'un suicide

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 octobre 2018, M<sup>me</sup> C. req. n° 16BX02084

La reconnaissance de l'imputabilité au service d'un suicide ouvre droit à réparation des préjudices des ayants droit de l'agent. Toutefois, cette reconnaissance n'est pas pour autant de nature à établir l'existence d'une faute de la collectivité

qui se trouverait à l'origine du suicide. L'existence d'une telle faute, qui justifierait une réparation intégrale de l'ensemble du dommage, doit en effet être établie par les ayants cause.

#### Qualification d'accident de service et ouverture du droit à l'allocation temporaire d'invalidité

Conseil d'État, 6 février 2019, Mme B, req. n° 415975

Constitue un accident de service, pour l'application de la réglementation relative à l'allocation temporaire d'invalidité, un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il résulte une lésion, peu importe la date à laquelle elle est apparue. En l'espèce, un fonctionnaire qui entretenait des relations conflictuelles avec le maire, souffrait, comme l'indique une expertise, d'un syndrome dépres-

sif en lien avec ses conditions de travail avant qu'une altercation avec le maire survienne. La circonstance que cet agent a été placé en congé de maladie pour accident de service suite à cette altercation, est sans incidence sur la qualification de cet événement au regard des dispositions relatives à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité.

#### Reclassements pour raison de santé : la « période de préparation », nouveau droit pour les territoriaux

Banque des territoires - Localtis, 11 mars 2019

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 précise les modalités de mise en œuvre de la période de

préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à

## REVUE DE PRESSE

l'exercice de leurs fonctions. Il est précisé que, durant cette période, le fonctionnaire « *est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et bénéficie du maintien de son traitement* ». Une majorité des élus locaux siégeant au sein du Conseil national d'évaluation des normes

(CNEN) s'interroge sur l'impact de ce dispositif sur le budget des collectivités territoriales étant donné que les formations dispensées aux agents seraient à leur charge. Selon la fiche d'impact, le coût de la PPR est estimé entre 56 000 euros et 2,5 millions d'euros par an.

## INSTANCES CONSULTATIVES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

### JURISPRUDENCE

#### Consultation de la commission administrative paritaire sur les décisions individuelles

Arrêt du Conseil d'État du 30 janvier 2019, Syndicat national pénitentiaire Force Ouvrière - Direction, req. n° 409384

Les dispositions législatives posant le principe d'une consultation de la commission administrative paritaire (CAP) sur les décisions individuelles ne font pas obstacle à ce que le pouvoir réglementaire aménage sa mise en œuvre pour tenir compte des missions et des sujétions particulières de certaines catégories d'agents, en particulier ceux chargés de fonctions de direction et d'encadrement, pour la nomination des

quels l'autorité administrative bénéficie, dans l'intérêt du service, d'une marge d'appréciation étendue. Aussi, lorsque le pouvoir réglementaire édicte des règles spécifiques à certains emplois et prévoit que ceux-ci sont pourvus par voie de détachement dans un statut d'emploi en dehors de tout rattachement à un corps, la consultation de la CAP n'est pas requise si le détachement est prononcé à la demande de son bénéficiaire.

### REVUE DE PRESSE

#### Elections professionnelles : un bon bilan mais des questions

Gazette des communes n°11, du 18 au 24 mars 2019. - pp. 24-26

La Direction générale des collectivités locales (DGCL), les employeurs publics et les organisations syndicales dressent le bilan des élections professionnelles qui se sont déroulées le 6 décembre 2018. Ils se disent satisfaits du déroulement général des opérations mais déplorent une mauvaise participation des agents contractuels. D'après l'Assemblée des départements de France, le vote électronique n'a pas eu d'impact négatif sur le taux de participation des agents.

Bien qu'ayant obtenu le meilleur taux de participation, la fonction publique territoriale constate, comme dans l'ensemble des versants, une désaffection continue des agents (- 3,1 % par rapport à 2014). Les organisations syndicales en tirent les conclusions suivantes : « *l'extrême division syndicale ne concourt pas à prouver que le syndicalisme est efficace. Il faut nous atteler à sa modification* » et « *de l'avis général, il s'agit d'aller vers une proximité renforcée avec les agents* ».

## INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION : CSFPT - CCFP

### TEXTE

#### Séance du CSFPT du 18 mars 2019

Communiqué de presse du CSFPT du 18 mars 2019

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 18 mars 2019, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux et en présence d'Olivier Dussopt, Secrétaire d'État à la fonction publique. Seul le projet de loi de transformation de la fonction publique était inscrit à l'ordre du jour. L'examen

de ce projet de texte par les membres du CSFPT a abouti à un nombre conséquent d'amendements. Seuls deux des quarante-six amendements ont été acceptés par le gouvernement. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

**Question écrite n° 13025 du 9 octobre 2018 relative à la représentation des personnels au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des collectivités territoriales***JO Assemblée Nationale, 25 décembre 2018.- p. 12062*

M. Bruno Bilde demande au ministre du travail d'indiquer si l'organisation syndicale doit désigner son représentant parmi la liste des représentants élus à l'occasion des dernières élections professionnelles ou si elle est libre de désigner son représentant sur la simple condition d'éligibilité de ce dernier, même s'il n'apparaît sur aucune liste issue des élections professionnelles et n'appartient pas au syndicat en question. La réponse ministérielle précise qu'en application de l'article 32 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, les représentants du personnel des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des collectivités ou établissements relevant de la fonction publique territoriale sont librement désignés par les organisations syndicales habilitées à cet effet en fonction du nombre de sièges de titulaires et de suppléants auxquels elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques. Les

modalités de remplacement des représentants du personnel au sein du CHSCT sont fixées par l'article 34 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Dans ce cadre, il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel en cas de démission ou lorsque ce dernier ne remplit plus les conditions pour être désigné électeur au comité technique ou éligible à ce même comité. En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, ce dernier est remplacé par le représentant suppléant appartenant à la même organisation syndicale. En cas de vacance d'un représentant suppléant du personnel, son remplaçant est librement désigné dans les conditions fixées par l'article 32 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 précité, c'est-à-dire sous réserve qu'il satisfasse aux conditions d'éligibilité au comité technique.

**Avenir du CNFPT et des centres de gestion : les trois piliers de la territoriale veulent être associés***La Gazette.fr, 13 mars 2019.- 2 p.*

Les présidents du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), du Centre national de la fonction publique (CNFPT) et de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) appellent dans une motion commune, à une « *discussion ouverte* » sur l'avenir des centres de gestion et de l'établissement public de formation. Selon ces derniers, le rapport « Savatier-Belenet » sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales « *a le mérite de poser un certain nombre de*

*constats et propositions qui peuvent être partagés* » cependant, certaines des solutions présentées, selon eux, paraissent inadaptées, notamment la création d'un organisme de tutelle, d'une cotisation unique et la transformation du CNFPT en établissement industriel et commercial. Les trois présidents souhaitent que les services de gestion des ressources humaines et de formation assumés par les centres de gestion et le CNFPT demeurent des « *démarches de service public mutualisées* ».

**Avenir des centres de gestion : rassurés, les élus restent cependant « vigilants »***Banque des territoires - Localtis, 28 mars 2019*

Suite à la conférence nationale de l'emploi territorial, qui s'est déroulée le 27 mars dernier, la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) s'est estimée relativement confiante vis-à-vis du rapport Savatier-Belenet sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales. Le gouvernement aurait, en effet, abandonné l'idée de créer une « *orga-*

*nisation représentative des employeurs publics territoriaux* » pilotant les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et aurait proposé la transformation de la FNCDG en établissement public. Le sénateur Catherine Di Folco s'inquiète, quant à elle, de l'application de l'article 22 du projet de loi de transformation de la fonction publique qui auto-

rise le gouvernement à prendre par ordonnance, dans les 18 mois suivant la publication de la loi, des mesures pour « *organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics* ». Par ailleurs, les présidents

et les responsables administratifs des centres de gestion ont exprimé leur mécontentement face à l'absentéisme des candidats aux concours, occasionnant, pour les organismes, un surcoût estimé à 1,5 million d'euros à l'échelle nationale.

## POSITIONS

## TEXTE

### Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique

(NOR : CPAF1830784D)

JO, n° 74, 28 mars 2019, texte n° 20.- 5 p.

Dans le cadre du déploiement des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le régime de la disponibilité est modifié. Ce décret modifie les décrets relatifs aux « positions » des trois versants de la fonction publique en vue de prévoir les modalités de prise en compte de l'activité professionnelle exercée par un fonctionnaire en disponibilité ainsi que la procédure lui permettant de bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement. Concernant la fonction publique territoriale, le texte modifie le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux. Selon les dispositions ainsi modifiées du décret du 13 janvier 1986, pour la fonction publique territoriale, « *le fonctionnaire qui, placé en disponibilité dans les conditions prévues par les articles 21 et 23 [convenances personnelles ou études ou recherches d'intérêt général] et au titre des 1<sup>er</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 24 [enfant de moins de huit ans, soin à un proche, suivre son conjoint ou partenaire PACS] exerce, durant cette période,*

*une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans* ». Le texte précise à l'article 7 la notion d'activité professionnelle. De plus, le décret allonge la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à cinq ans mais instaure une obligation de retour dans l'administration d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire, souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans. Cette disponibilité est alors renouvelable dans la limite d'un total de 10 années pour l'ensemble de la carrière. Enfin, le texte simplifie les règles de départ en disponibilité des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État et soumis à un engagement à servir. Le texte entre en vigueur le lendemain de la date de sa publication (soit le 29 mars 2019) à l'exception des dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement au cours d'une disponibilité qui s'appliquent aux mises en disponibilité ou renouvellement de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

→ Voir aussi *Statut commenté*, p. 14

### Instruction n° DSS/2A/2C/2019/49 du 06 mars 2019 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2019

(NOR : SSAS1907008J)

Circulaire.legifrance.gouv, 6 mars 2019.- 4 p.

L'article 68 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu à titre général une revalorisation de 0,3 % des prestations sociales. Par conséquent, seront revalorisées au 1<sup>er</sup> avril 2019 sur la base de 0,3 % les prestations suivantes : les pensions d'invalidité du régime général, ainsi que la majoration pour tierce personne, le montant minimum de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, le capital-décès, les rentes,

les indemnités en capital, la prestation complémentaire pour recours à tierce personne versées au titre de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que le salaire minimum des rentes. Comme le prévoit l'article 68 précité, ces dispositions ne s'appliquent pas à l'allocation supplémentaire d'invalidité qui restera donc revalorisée au 1<sup>er</sup> avril 2019 sur la base d'un coefficient égal à l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac.

Compte tenu de ce coefficient publié par l'INSEE, le montant de l'allocation supplémentaire d'invalidité pour 2019 sera revalorisé de 1,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2019. Les salaires servant de base au calcul des pensions d'invalidité sont également

exclus du champ d'application de l'article 68 de la loi n° 2018-1203 précité, car il ne s'agit pas de prestations et seront donc revalorisés de 1,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2019.

## PROTECTION SOCIALE • ACTION SOCIALE

### DOCUMENT PARLEMENTAIRE

#### Question écrite n° 06432 du 2 août 2018 relative à la participation obligatoire des employeurs publics à la mutuelle des agents sous contrat de droit privé

JO Sénat, 31 janvier 2019.- p. 550

La réponse ministérielle précise que le dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) a été instauré, dans la fonction publique territoriale, par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et ses quatre arrêtés d'application du même jour. Les collectivités territoriales qui le souhaitent peuvent ainsi verser une aide financière à leurs agents (fonctionnaires, contrac-

tuels de droit public et contractuels de droit privé) qui souscrivent à des contrats ou règlements en matière de santé et en prévoyance. En conséquence, les dispositions de la loi n° 2013-504 du 13 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui imposent aux employeurs privés de mettre en place une mutuelle d'entreprise et de participer obligatoirement au financement des cotisations versées à ces organismes, ne sont pas aujourd'hui opposables aux employeurs publics.

## RÉMUNÉRATION • INDEMNISATION • AVANTAGE EN NATURE

### TEXTE

#### 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'engagement professionnel et à la manière de servir des agents relevant du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

**Précision :** cet arrêté déjà signalé dans le numéro des IAJ du mois de mars 2019 permet de transposer l'indemnité en question au cadre d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux.

### DOCUMENT PARLEMENTAIRE

#### Question écrite n° 15681 du 1<sup>er</sup> janvier 2019 relative à la décorrélation du point d'indice des fonctionnaires

JO Assemblée Nationale, 3 mars 2019.- p. 2089

M. Patrice Anato souhaiterait connaître la position du gouvernement sur la gestion différenciée des trois fonctions publiques et la décorrélation du point d'indice. La réponse ministérielle précise que le gouvernement n'envisage pas de présenter la mesure budgétaire nécessaire à cette différenciation dans le projet de loi relatif à la

fonction publique. En effet, la décorrélation du point d'indice entre les trois fonctions publiques supposerait de déterminer préalablement le « bon niveau » et le « processus idoine » de décision pour actualiser la valeur du point au sein des versants hospitalier et territorial.

## REVUE DE PRESSE

**Le dossier juridique : L'évaluation des frais professionnels***Liaisons sociales quotidien, n° 28, 11 février 2019.- 6 p.*

Les frais professionnels indemnisés par l'employeur sous forme d'allocations forfaitaires sont exonérés de cotisations sociales jusqu'à certains plafonds. Ce dossier présente les modalités et barèmes de ces montants forfaitaires fixés par l'Urssaf pour 2019. Sont notamment concernés

les frais de nourriture, les indemnités de grand déplacement, les frais liés à la mobilité professionnelle, au télétravail et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et les frais de véhicule.

**Les salaires dans la fonction publique en 2017 (premiers résultats)***Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 3 p. (Stats rapides)*

Dans l'ensemble de la fonction publique, tous statuts confondus, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) est de 2 280 euros en 2017, soit une augmentation de 0,9 % en euros constants compte tenu de l'inflation. L'étude précise que « les salaires sont soutenus par les augmentations de la valeur du point d'indice ainsi que par la poursuite de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR) ». De fortes disparités sont néanmoins à observer selon les versants. Ainsi, dans la fonction publique territoriale, le salaire mensuel net

moyen s'élève à 1 940 euros par mois contre 2 560 euros dans la fonction publique de l'État et 2 290 euros dans la fonction publique hospitalière. Ces importants écarts de niveau salarial entre les trois versants « résultent principalement des différences de structure en termes de catégorie hiérarchique, de statut et de type d'emploi occupé », affirme la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Concernant la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), celle-ci a augmenté en 2017 de 1,9 % en euros constants.

## RESSOURCES HUMAINES • MANAGEMENT

## REVUE DE PRESSE

**Étude : le surnuméariat contemporain : un faux-semblant de l'administration publique ?***Actualité juridique - fonctions publiques, n°1, janvier - février 2019.- pp. 6-12*

L'administration publique a recours à des intervenants, sans situation juridique vraiment définie, qualifiés par l'auteur de cet article de « surnuméraires », qui effectuent des tâches variées d'intérêt général. La relation entre l'administration et ces derniers échappe au droit de la fonc-

tion publique et se caractérise par une précarité juridique et une absence totale d'unité. Cette contribution est une réflexion sur la perspective d'une unification de la situation juridique de ces « surnuméraires ».

**Mener à bien la transformation d'un service : Acteurs, étapes et méthodologies RH pour conduire et accompagner le changement***Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), 2019, 76 p., (Cadres de la fonction publique)*

Ce guide, à destination des encadrants du secteur public qui doivent réinternaliser ou restructurer un service, présente une démarche à suivre pour traiter les aspects RH liés à la transformation d'un service : évolution forte des missions, changement de périmètres, restructurations... Il décrit plus particulièrement les rôles de chacun et les actions que les services des ressources humaines mènent en collaboration avec les encadrants et directions métiers pour répondre au mieux aux enjeux RH. Les six étapes clé d'une réorganisation sont présentées : élaborer la cible organisa-

tionnelle, réaliser une étude d'impact, mettre en place un plan d'actions, mener des actions d'accompagnement des agents, élaborer le plan de formation et concrétiser en termes juridiques la réorganisation du service. Par ailleurs, ce guide s'appuie sur les bonnes pratiques, les publications et les savoir-faire existants et propose des fiches pratiques synthétisant des cas réels mettant en avant les principaux enjeux RH auxquels ont dû répondre les encadrants en charge de la transformation.

### TEXTE

#### **Circulaire du 13 mars 2019 relative à la nomenclature des recettes du CAS Pensions pour l'année 2019**

(NOR : CPAB1833933C)

Circulaire.legifrance.gouv.fr, mars 2019.- 52 p.

Cette circulaire informe « les acteurs du CAS Pensions, ordonnateurs et comptables, du contenu de chacune des lignes de la nomenclature budgétaire et comptable retenue pour l'année 2019 ». La direction du Budget précise que « la bonne imputation des recettes sur les lignes

et comptes budgétaires ouverts à la nomenclature est une étape clé du fonctionnement du CAS Pensions dans la mesure où elle engage les opérations de contrôle et de suivi opérées sur les recettes ».

#### **Note de service n° SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019 « guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation »**

Bulletin officiel du ministère de l'Agriculture, février 2019.- 44 p.

La prévention des discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des actions prioritaires pour l'ensemble de la fonction publique. Elles visent à traduire concrètement les principes d'égalité et de diversité, en offrant à chacune et à chacun les mêmes opportunités et l'application de règles identiques, conformes au droit. Cette

note présente le guide du recrutement mis en place au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation qui vise une mise en œuvre opérationnelle de ces principes dans le cadre des recrutements opérés par le ministère. Ce guide répond au plan d'action mis en œuvre dans le cadre de la démarche de labellisation « *Égalité professionnelle et diversité* » du ministère.

#### **Ce que contient le rapport explosif de l'IGF sur le temps de travail dans la fonction publique d'État**

Acteurs publics, 26 mars 2019.- 3 p.

Dans son rapport sur les régimes dérogatoires aux 35 heures dans la fonction publique de l'État, daté de février 2019, l'Inspection générale des Finances (IGF) affirme que 310 000 agents de l'État travaillent moins que la durée légale de 1 607 heures. Les rapporteurs distinguent deux cas : les agents qui ont des sujétions inhérentes à l'exercice de leurs fonctions et ceux qui bénéficient d'un « effet d'imitation » ou de « dispositifs historiques », environ 190 000 agents. La mis-

sion constate « l'absence de véritable politique de l'État s'agissant des régimes horaires de travail applicables ». Elle émet 33 propositions et préconise de mettre fin aux régimes « *dépourvus de justifications* » et aux cas « *d'incohérence* », de référencer les autorisations d'absence, d'harmoniser les compensations pour les heures supplémentaires et les sujétions ponctuelles et de revoir le périmètre des forfaits-jours.

### REVUE DE PRESSE

## BILAN SOCIAUX

## REVUE DE PRESSE

**Bilans sociaux 2015 : 10<sup>e</sup> synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2015 des collectivités territoriales***Paris : CNFPT, 2019.- 110 p.*

Ce document synthétise l'ensemble des rapports sur l'état des collectivités territoriales établis par les collectivités et présentés devant leur comité technique. Il contient des données de cadrage sur l'évolution et la répartition des effectifs par types de collectivité et statut ainsi que sur les points thématiques suivants : l'emploi, la formation, la santé au travail, le temps de travail, les mouvements de personnels et l'action et la pro-

tection sociale. Des chiffres détaillés sont également fournis par filière et cadre d'emploi. Au 31 décembre 2015, les collectivités locales emploient 1,98 million d'agents, soit une hausse de 0,1 % en un an, après une augmentation de 1,5 % entre 2013 et 2014. Hors bénéficiaires de contrats aidés, les effectifs sont en baisse dans les organismes communaux (- 1,3 %) mais en hausse dans les organismes intercommunaux (+ 3,7 %).

## CONTRÔLE URSSAF

## TEXTE

**Arrêté du 8 mars 2019 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue à l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale pour les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales***(NOR : CPAS1907252A)**JO, n° 65, 17 mars 2019, texte n° 19.- 12 p.*

Cet arrêté fixe le modèle de la charte du cotisant contrôlé remise aux personnes contrôlées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général. La Charte du cotisant est un document opposable aux Urssaf et aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS), qui doit être transmis au cotisant afin de l'informer

de ses droits lors du contrôle. Ce texte prend en compte la création d'un droit à contrôle, la description de la procédure d'obstacle à contrôle ainsi que le changement de juridictions des tribunaux des affaires de sécurité sociale (Tass) vers les tribunaux de grande instance (TGI).

**Arrêté du 29 mars 2019 modifiant l'arrêté du 8 mars 2019 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue à l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale pour les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales***(NOR : CPAS1909574A)**JO, n° 80, 4 avril 2019, texte n° 23.- 1 p.*

Ce texte modifie l'annexe de l'arrêté du 8 mars 2019 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé au chapitre sur «*La saisine de la commission de recours amiable*». Le délai de contes-

tation de la décision de cette commission devant le Tribunal de grande instance est allongé à deux mois, à compter de sa réception.

## DÉFENSEUR DES DROITS

## REVUE DE PRESSE

**Rapport annuel d'activité 2018***Paris : Défenseur des droits, 2018.- 104 p.*

En 2018, l'institution a reçu 95 836 dossiers de réclamations soit une augmentation de plus de 6 % par rapport à 2017 et de 13 % sur les deux dernières années. 80 % des règlements amiables engagés par l'institution ont abouti favorablement. Le Défenseur des droits constate une aug-

mentation des réclamations dans l'ensemble de ses cinq domaines de compétence que sont la défense des droits des usagers des services publics (56 000 dossiers, soit une augmentation de 10,3 %), la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité (5 631 dossiers, soit

une augmentation de 4,2 % par rapport à 2017), la défense des droits de l'enfant (3 029 dossiers, soit + 2,4 % de plus qu'en 2017), la déontologie de la sécurité (1 520 dossiers, soit une augmentation de + 23,8 %) et l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte (155 saisines). Le rapport annuel précise que 93 % des réclamations traitées par le Défenseur des droits sont liées aux services publics. Ce dernier pointe une réduction du périmètre de ces services du fait de la privatisation de certaines missions, la restriction des moyens budgétaires, « *couplée à une transforma-*

*tion des modes d'intervention appelés à être plus efficaces* » ainsi qu'une dégradation de la qualité de relation avec l'utilisateur. Par ailleurs, l'institution s'inquiète de la dématérialisation « *à marche forcée* » qui renforce « *l'exclusion numérique* ». Enfin, concernant les discriminations, le nombre de dossiers est également en hausse (+ 4,2 %). Les discriminations interviennent en plus grand nombre dans le domaine de l'emploi en raison du handicap, de l'origine et de l'état de santé.

## FINANCES PUBLIQUES

### TEXTE

#### **Instruction du 25 février 2019 relative au recensement des régies pour le remboursement de l'indemnité de responsabilité due aux régisseurs d'État au sein des polices municipales**

(NOR : TERB1904387N)

Circulaire.legifrance.gouv, 28 mars 2019.- 19 p.

La présente note a pour objet de présenter le dispositif de remboursement de l'indemnité de responsabilité due aux régisseurs d'État au sein des polices municipales ainsi que les modalités

de recensement des régies. Elle contient en annexe un livret d'accompagnement de la mission de recensement de l'indemnité de responsabilité de régisseurs de police municipale.

## FUSION DES RÉGIONS

### REVUE DE PRESSE

#### **Étude portant retour d'expérience sur les fusions des régions, des intercommunalités et des communes**

Paris : CNFPT, 2018. - 43 p.

Le Centre national de la fonction publique (CNFPT), a souhaité disposer d'un retour d'expérience des fusions survenues en 2016 et en 2017 en application de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MATPAM), de la loi de délimitation des régions et de la loi relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle. Ce retour d'expérience se fonde sur une étude qualitative autour de sept thématiques (gouver-

nance, organisation, pilotage des ressources, mise en œuvre des politiques publiques, participation citoyenne, mutualisation et territorialisation de l'action publique) conduite auprès des dirigeants des collectivités locales. La première partie comprend une monographie synthétique par région fusionnée, la seconde propose une analyse transversale des sept thématiques prioritaires de l'étude et, la troisième présente les grands enseignements à retenir suite aux fusions de régions.

## HARCÈLEMENT SEXUEL

### REVUE DE PRESSE

#### **Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner**

Paris : Ministère du Travail, 2019.- 54 p.

Ce guide pratique, destiné aux victimes, aux témoins et aux employeurs, s'appuie sur le cadre juridique et la jurisprudence récente pour clarifier les droits et obligations de chacun sur la

question. Il décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel au travail et propose des solutions concrètes aux multiples questions

que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ou

les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations.

## INNOVATION PUBLIQUE

### REVUE DE PRESSE

#### La folle mode des labs (laboratoires d'innovation)

*Acteurs publics, n° 138, mars-avril 2019.- pp. 40-80*

De nombreux laboratoires d'innovation qui ambitionnent de repenser l'action publique voient le jour dans les administrations publiques. Ce dossier propose un état des lieux de ce phénomène en identifiant ses acteurs et en analysant leurs questionnements.

Au sommaire :

– Innovation territoriale : de jeunes pousses au défi de la croissance,

– Débat : « *Les labs sont une fenêtre ouverte sur ce que pourrait devenir l'administration* »,  
 – Des labs, oui mais pour quoi faire ?  
 – À la recherche du mouton à cinq pattes,  
 – Paroles d'innovateurs,  
 – Faire communauté pour mieux avancer,  
 – 60 labs publics passés au crible (ministères, services déconcentrés, collectivités, opérateurs et autres, santé).

## LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

### TEXTE

#### Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

(NOR : MTRD1909505A)

*JO, n° 76, 30 mars 2019, texte n° 24.- 6 p.*

Cet arrêté fixe le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail. Cette dis-

position a été instituée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## MARCHÉS PUBLICS

### REVUE DE PRESSE

#### Enfin, le code de la commande publique

*Actualité juridique- Droit administratif, n° 7, du 25 février au 3 mars 2019.- pp. 375-401*

Attendu depuis une vingtaine d'années, le code de la commande publique a été publié à la fin de l'année 2018 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019. Issu de deux années de travail auquel ont été associés de multiples acteurs et praticiens, il compte environ 1700 articles.

Au sommaire :

– L'écriture du code,  
 – La codification des règles jurisprudentielles,  
 – La codification des textes « épars » du droit de la commande publique,  
 – Des ordonnances de transposition au code de la commande publique.

## MÉDIATION • CONTENTIEUX

### JURISPRUDENCE

#### Délai de recours contentieux dans le cadre du licenciement d'un salarié protégé

*Conseil d'État, 30 janvier 2019, M.A., req. n° 410603*

Lorsque le licenciement d'un salarié protégé est envisagé, une demande d'autorisation doit être adressée à l'inspecteur du travail. Le délai de deux mois du recours hiérarchique contre la décision de celui-ci est, comme le délai de recours

contentieux que ce recours est susceptible d'interrompre, un délai franc. Le respect de ce délai s'apprécie à la date à laquelle le pli contenant le recours hiérarchique est présenté par les services postaux au ministre chargé du travail.

**Maîtriser la médiation en droit public***Gazette des communes, n°9, du 4 au 10 mars 2019.- pp. 58-59*

Au sens du code de justice administrative, la médiation englobe tout dispositif visant à la résolution amiable d'un différend, avec l'intervention d'un tiers. La confidentialité garantit aux parties que leurs éventuelles concessions ne soient pas exposées au contentieux, en cas d'échec de la médiation. À compter du jour où les parties décident d'y recourir, la médiation

interrompt les délais de recours contentieux et suspend les délais de prescription. Cet article fait le point en cinq questions et réponses sur la procédure de médiation en droit public : définition, temporalité de la mise en œuvre, caractéristiques, effets sur le temps contentieux et conséquence d'un accord de médiation.

**L'expérimentation de la procédure de la médiation préalable obligatoire dans les collectivités territoriales : quel bilan ?***Bulletin juridique des collectivités locales, n°11, Novembre 2018.- pp. 762-768*

La médiation préalable obligatoire a pour objectif de diminuer la charge pesant sur les juridictions administratives et de renforcer ainsi la qualité de la justice. Cette procédure expérimentale, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018, est prévue au IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle. Cette chronique réalise un

bilan de la mise en œuvre de la phase expérimentale de cette procédure. Dans un premier temps, l'auteur de cet article revient sur les raisons pour lesquelles cette expérimentation a été autorisée et, dans un second temps, analyse les difficultés liées à son application dans les collectivités territoriales.

**La médiation en droit public : d'une chimère à une obligation ?***La Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 9, du 4 au 10 mars 2019.- pp. 26-32*

Deux ans après l'adoption de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, l'auteur de cette étude dresse un bilan de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire et apporte

quelques réflexions. Après avoir défini la notion de médiation, il s'interroge sur les modalités concrètes de son application, le déploiement de ce dispositif et sa montée en puissance.

**L'An II de la médiation administrative : état des lieux au tribunal administratif de Poitiers***La Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 9, du 4 au 10 mars 2019.- pp. 33-40*

S'appuyant sur une expérimentation locale, l'auteur de cette étude établit un bilan de la mise en place de la médiation administrative. Dans un premier temps, il fait le point sur les problèmes posés par le déroulement de ce mode alternatif de règlement des litiges. D'après lui,

la nécessité d'un investissement préparatoire à sa mise en œuvre peut freiner le recours à ce dispositif par le juge administratif. Il propose, dans un second temps, de définir précisément les modalités d'exécution de ce dispositif.

**MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE****La mobilité géographique des fonctionnaires civils***Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 13 p. (Points Stat).*

La Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) fait état d'un léger fléchissement de la mobilité des fonctionnaires avec une baisse de - 0,1 point, correspondant

à 108 000 agents pour l'année 2016. Les fonctionnaires de l'État sont ceux qui effectuent le plus de mobilité géographique, avec un taux de mobilité deux fois plus élevé que celui de

l'ensemble de la fonction publique, avec de fortes disparités au sein des différents ministères. Ils représentent ainsi plus de 80 % des fonctionnaires ayant effectué une mobilité géographique. À l'inverse, les fonctionnaires territoriaux se montrent peu mobiles, avec un taux

de seulement 0,9 %. Cette mobilité s'explique principalement par les fusions d'établissements intercommunaux issues de la réforme de la carte intercommunale. La mobilité géographique « concerne plutôt des agents jeunes, des cadres A et des hommes » en Ile-de-France.

## RECONNAISSANCE DES PROCHES AIDANTS

### REVUE DE PRESSE

#### **Le Sénat adopte en deuxième lecture la proposition de loi sur les aidants familiaux, sans réintroduire la rémunération du congé**

Localtis - Banque des territoires, 15 mars 2019.- 1 p.

Le Sénat a adopté le 13 mars 2019 en deuxième lecture la proposition de loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants. En première lecture par l'Assemblée nationale, les députés ont voté deux articles : « l'ajout de la conciliation du statut d'aidant avec la vie professionnelle des salariés concernés à la liste des sujets soumis à la négociation collective au sein des entreprises, et l'extension de l'expérimenta-

tion du « baluchonnage » aux agents civils de l'État ». Les sénateurs ont quant à eux réintroduit deux articles prévoyant respectivement de faire figurer l'accompagnement des proches aidants dans la liste des actions susceptibles de bénéficier d'un financement de la conférence des financeurs et d'intégrer l'identification du proche aidant dans le dossier médical partagé de la personne aidée.

## RÉFORME DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

### REVUE DE PRESSE

#### **Dix ans après la loi de réforme des collectivités territoriales, 34 970 communes dont 774 communes nouvelles**

Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n° 130 - Mars 2019

Entre 2010 et 2019, 2 508 communes se sont regroupées pour créer 774 communes nouvelles. Ces créations se sont fortement accélérées depuis

2016. En conséquence, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, on compte 34 970 communes en France, soit 5 % de moins qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## RÉFORME DE LA JUSTICE

### TEXTE

#### **Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice**

(NOR : JUST1806695L)

JO, n° 71, 24 mars 2019, texte n° 2.- 99 p.

Le gouvernement par cette loi engage « une réforme de la justice pour rendre plus effectives les décisions des magistrats, donner plus de sens à leurs missions et rétablir la confiance de nos concitoyens dans notre justice ». La loi comprend sept titres. Le titre Ier fixe les orientations et la programmation de la justice sur la période 2018-2022. Le titre II (articles 2 à 33) vise à simplifier la procédure civile et administrative. Les modes de règlement amiable des différends sont favorisés (article 3). L'article 4 définit les procédures de certification des plateformes de résolution amiable des litiges. La loi élargit la représentation obligatoire (article 5). Ainsi, la présence d'un avocat devient obligatoire pour

des contentieux techniques comme ceux des baux ruraux, de l'expropriation ou en matière douanière. L'article 13 professionnalise la gestion des fonds saisis sur les rémunérations en la confiant à la Caisse des dépôts et consignations. L'article 14 crée un dispositif de dépôt de plainte en ligne et assouplit le formalisme pour se constituer partie civile devant le tribunal. L'article 26 met en œuvre des procédures écrites sans audience qui se dérouleront à distance de manière dématérialisée pour certains litiges, avec l'accord des parties, devant le tribunal de grande instance. L'article 27 prévoit que la procédure d'injonction à payer sera entièrement dématérialisée et traitée par un tribunal

de grande instance à compétence nationale. L'article 33 concerne la publicité des décisions de justice et prévoit que « *sous réserve des dispositions particulières qui régissent l'accès aux décisions de justice et leur publicité, les jugements sont mis à la disposition du public à titre gratuit sous forme électronique* ». De plus, l'article précise les règles d'anonymisation, dans le cadre de la diffusion en open data, qui s'appliquent à la justice administrative et judiciaire. Le titre III contient des dispositions relatives aux juridictions administratives (articles 34 à 41). Il renforce les possibilités de recours aux magistrats honoraires (article 35), le recrutement de juristes assistants (article 36) et les pouvoirs d'injonction du juge administratif (article 41). Le titre IV (articles 42 à 70) consacre des dispositions portant simplification et renforcement de l'efficacité de la procédure pénale. Les articles 44, 48 et 49 visent à renforcer la simplification et l'amélioration de l'enquête pénale. L'article 47 concerne plus particulièrement des dispositions relatives au statut et aux compétences des officiers, fonctionnaires et agents exerçant des missions de police judiciaire et simplifie les conditions dans lesquelles les officiers et agents de police judiciaire peuvent être habilités pour exercer leur compétence sur l'ensemble du territoire national. Par ailleurs, l'article 50 consacre dans le code de procédure pénale le

dossier de procédure numérique. Les articles 53, 54 et 56 concernent l'amélioration de l'ouverture de l'information, du déroulement, de la clôture et du contrôle de l'instruction. L'article 63 engage l'expérimentation d'une cour criminelle où cinq magistrats jugeront des crimes punis de 15 à 20 ans de prison. Le titre V (articles 71 à 94) a pour objet de renforcer l'efficacité et le sens de la peine. Les articles 71, 73, 74, 80, 81 et 82 procèdent à une réécriture de l'échelle des peines et renforcent le recours au travail d'intérêt général. L'article 93 permet au gouvernement de réformer par ordonnance, l'ordonnance du 2 février 1945 relative à la justice des mineurs. Le titre VI intitulé « *renforcer l'organisation des juridictions* » (articles 95 à 108) contient l'article 95 qui prévoit la fusion du tribunal d'instance et du tribunal de grande instance (TGI) dans un tribunal judiciaire aux compétences étendues. Le texte précise « *qu'entre les TGI d'un même département, le contentieux peut être réparti pour faciliter la création de chambres spécialisées* ». L'article 100 indique que l'ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale est ratifiée. Le titre VII comprend les dispositions relatives à l'entrée en vigueur et à l'application du texte en outre-mer (article 109 à 110).

### **Loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019 relative au renforcement de l'organisation des juridictions**

(NOR : JUSB1807186L)

JO, n° 71, 24 mars 2019, texte n° 1.- 5 p.

Le gouvernement, par cette loi organique, engage « *une réforme de la justice pour améliorer le fonctionnement et l'organisation des juridictions et ainsi rétablir la confiance de nos concitoyens dans notre justice* ». Le projet de loi organique comprend deux titres. Le titre Ier (articles 1 à 9) contient les dispositions relatives au statut de la magistrature. Le titre II (articles 10 à 16) comprend les dispositions diverses et transitoires, dont

l'extension, dans le cadre de l'expérimentation du tribunal criminel départemental, prévue par l'article 63 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, de la compétence des magistrats exerçant à titre temporaire et des magistrats exerçant des fonctions juridictionnelles à la formation collégiale du tribunal criminel départemental pour une durée limitée de trois ans.

## RÉGIME DES ACTES

### JURISPRUDENCE

#### **Délai de recours contentieux contre un acte administratif**

Conseil d'État, 3 décembre 2018, Ligue des droits de l'homme, req. n° 409667

L'affichage à l'hôtel du département d'un acte réglementaire pris par une autorité départementale ne suffit pas à faire courir le délai de recours contentieux contre cet acte. Ce délai court à compter, soit de la publication de l'acte

au recueil des actes administratifs du département, soit de sa publication, en complément de l'affichage à l'hôtel du département, sous forme électronique sur le site Internet du département.

## RELATIONS ADMINISTRATION-USAGERS

## REVUE DE PRESSE

**Action publique : pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple**

Silicani Jean-Ludovic. - Paris : Institut Montaigne, 2019. - 57 p.

Cette étude a pour objet de déterminer comment augmenter l'efficacité des services publics en se concentrant sur les dépenses de fonctionnement et de structures. En effet, selon Jean-Ludovic Silicani, le système classique français n'est plus adapté aux transformations économiques, sociales et technologiques en cours et nécessite un appareil administratif moins centralisé, plus souple et plus innovant. Après un rappel historique balayant les quatre derniers siècles, Jean-Ludovic Silicani identifie « quatre

*chantiers de réforme pour simplifier l'action publique et la rendre plus efficace* » :

- simplifier les organisations
- simplifier le régime de la fonction publique pour faciliter la gestion des agents
- simplifier la réglementation afin de réduire les coûts d'application
- simplifier les procédures via la numérisation afin d'améliorer les relations avec les usagers et le fonctionnement des administrations.

## RGPD

## REVUE DE PRESSE

**Les données collectées par le concessionnaire de service public**

Actualité juridique - droit administratif, n° 9, du 11 au 17 mars 2019.- pp. 496-505

Cette étude porte sur l'application du régime juridique des données dans le cadre d'un contrat de concession, en particulier lorsque celui-ci délègue la gestion d'un service public. Dans ce cadre, il est nécessaire de prévoir précisément le régime juridique applicable aux données collectées par le concessionnaire. La gestion de

ces données présente, en effet, un triple enjeu : garantir la continuité du service public, respecter les droits et libertés des administrés et gérer la valorisation des données, notamment financière. L'auteur de cet article analyse, dans un premier temps, la maîtrise des données collectées puis, dans un second temps, leur exploitation.

**Le Contrôleur européen de la protection des données : synthèse du rapport annuel 2018**

Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 2019.- 20 p.

Le Contrôleur européen de la protection des données, Giovanni Buttarelli, a publié son rapport annuel sur l'état de la protection des données à travers l'Union européenne. Ce rapport est le premier depuis l'entrée en vigueur du

Règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) le 25 mai 2018. Il y évalue l'activité de l'autorité indépendante et détaille les principaux projets de l'année 2019.

## STATISTIQUES EMPLOI

## REVUE DE PRESSE

**En 2017, l'emploi public est quasiment stable malgré la diminution des contrats aidés**

INSEE Première, n° 1741, mars 2019.- 4 p.

Dans une note statistique consacrée à l'emploi dans la fonction publique en 2017, l'Insee précise « *qu'en France, fin 2017, 5,7 millions de salariés travaillent dans la fonction publique* ». Les effectifs sont quasiment stables (0,1 %), après une légère hausse en 2016 (+ 0,4 %). L'emploi est stable dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique hospitalière, mais dimi-

nue pour la deuxième année consécutive dans la fonction publique territoriale (- 0,4 %). Les fonctionnaires représentent toujours la grande majorité d'entre eux (67,8 %) mais leur proportion « *se replie* » (- 7 100), au profit des contractuels, qui représentent désormais 17,9 % des agents. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés baisse dans les trois versants mais cette

baisse est quasiment compensée par une hausse du nombre de contractuels. Les statistiques de l'Insee mettent également en avant la forte pro-

gression du nombre de départs, notamment dans la fonction publique de l'État.

## TRANSFERT DE COMPÉTENCES

### REVUE DE PRESSE

#### **Les transferts de compétences entre collectivités : les volets technique, juridique et financier pour les communes et établissements publics de coopération intercommunale**

Paris : CNFPT, 2019.- 102 p.

Ce guide présente les principales règles applicables dans le cadre d'un transfert de compétences vers un établissement public à caractère intercommunal (EPCI). Les effets sur les res-

sources humaines, l'organisation des collectivités concernées, les conséquences financières et les biens sont détaillés.

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



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

## 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.



# 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

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](http://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](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
ISSN 1152-5908  
CPPAP 1120 B 07382  
**Prix : 19,90 €**