iaj
Les informations administratives et juridiques
Fonction publique territoriale

DOSSIER

La rémunération des agents contractuels territoriaux

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Publicité de la vacance de poste

Absence de décision expresse à l'issue du stage

nº 6 - juin 2019

La documentation Française

CIG petite couronne

CIG petite couronne

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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES
Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ
Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David

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 1er 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 ».

Sommaire

n° 6 › juin 2019

Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

La rémunération des agents contractuels territoriaux 2

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Absence de décision expresse à l'issue du stage 18

Publicité de la vacance de poste 24

Actualité documentaire

LE POINT SUR...

Réforme de la fonction publique 28

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

35

À LIRE ÉGALEMENT

47

DOSSIER

La rémunération des agents contractuels territoriaux

Dans la fonction publique territoriale, la composition de la rémunération des agents contractuels est encadrée par les dispositions législatives applicables aux fonctionnaires.
Toutefois, l'autorité territoriale dispose d'une marge de manœuvre pour en fixer le niveau au regard des critères définis par les textes.

Selon le principe général posé par l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les emplois permanents de la fonction publique sont occupés, sauf disposition législative contraire, par des fonctionnaires. Ce n'est donc qu'à titre dérogatoire que le recrutement d'agents contractuels est possible, sous réserve qu'une loi l'autorise expressément.

Les possibilités de recrutement d'agents contractuels sont principalement énumérées par les articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Outre ces hypothèses, qui représentent la majeure partie des recrutements, des dispositifs particuliers sont prévus, notamment par l'article 38 (travailleur handicapé), l'article 47 (recrutement direct dans certains emplois de direction) ou encore l'article 110 (collaborateur de cabinet) de cette même loi.

Il ressort d'une étude récente de la Caisse des dépôts et consignations (1) portant sur les évolutions de l'emploi public au cours de la période 2011-2016 que sur l'ensemble de l'année 2016 les emplois contractuels ont représenté 27 % de l'emploi public territorial en équivalent temps plein et 23,5 % de la masse salariale totale versée par les collectivités territoriales (2). La moitié des personnes ayant travaillé comme contractuel avait des durées cumulées de contrat sur l'année inférieures à quatre mois, et un quart d'entre elles des durées d'activité d'un mois maximum, notamment pour des emplois saisonniers. Seuls 18 % des agents contractuels avaient travaillé toute l'année.

(1) Questions retraite et solidarité, *Les études* n° 26, avril 2019 : Les caractéristiques de l'emploi public dans la FPT.

(2) Il est précisé que cette étude comptabilise les fonctionnaires qui occupent un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée inférieure à 28 heures par semaine avec les agents contractuels.

Le régime de la rémunération des agents contractuels relève pour l'essentiel du décret du 15 février 1988 (3) qui, depuis sa modification en 2015 (4), définit les principaux critères devant être pris en compte par l'autorité territoriale pour déterminer, lors de l'engagement, le montant de la rémunération. Le principe d'une réévaluation périodique de la rémunération est également prévu pour les agents sous contrat à durée indéterminée et, sous certaines conditions, pour ceux recrutés sous contrat à durée déterminée.

Outre ces dispositions législatives et réglementaires, le niveau de la rémunération doit respecter les principes dégagés par la jurisprudence administrative.

Seront présentés les points suivants :
– les principes généraux,
– les éléments constitutifs de la rémunération,
– son niveau,
– son évolution,
– les dispositifs spécifiques.

Les modalités de rémunération des assistants maternels et familiaux qui reposent sur des dispositions spécifiques du code de l'action sociale et des familles ne seront pas abordées.

Les principes généraux

Le recrutement d'un agent contractuel doit être précédé de la création de l'emploi, sauf si celui-ci existe déjà. Par ailleurs, dans tous les cas où le recrutement s'effectue dans un emploi permanent, la vacance de l'emploi doit au préalable être déclarée auprès de l'instance de gestion, sauf s'il vise à assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel (5).

La délibération créant l'emploi

En vertu de l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement procède aux créations d'emplois nécessaires au fonctionnement des services. Les créations doivent s'accompagner de l'inscription au chapitre budgétaire correspondant des crédits nécessaires au paiement de la rémunération de l'agent.

Il ressort de la jurisprudence que la création des emplois ne peut résulter d'un état du personnel fixant les effectifs budgétaires en annexe au budget de la collectivité ; ce document ne pouvant tenir lieu de délibération portant création d'emplois (6). Elle ne peut pas davantage être décidée par une délibération qui se borne à récapituler les emplois des agents permanents et à remanier leur nomenclature, ni d'une modification de l'organigramme de la collectivité (7).

En l'absence de délibération préalable créant l'emploi, le recrutement d'un agent contractuel sur cet emploi peut être annulé par le juge de l'excès de pouvoir sur déféré du représentant de l'État, dans le cadre du contrôle de légalité (8) ou à la demande d'un tiers justifiant d'un intérêt suffisant (9).

Le Conseil d'État a établi que les organes délibérants des collectivités territoriales ne peuvent créer des emplois permanents exclusivement réservés à des agents contractuels. En revanche, les délibérations peuvent préciser que ces emplois sont susceptibles d'être occupés par de tels agents et fixer les conditions de leur recrutement (10).

Ce principe est repris par l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 précité selon lequel la délibération doit préciser le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 et dans ce cas, précise le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Sont concernés les emplois permanents occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants (11) :
– lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
– dans le cas des emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté,

(3) Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

(4) Les nouvelles dispositions issues du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 ont fait l'objet de dossiers publiés dans les numéros des *IAJ* de février et mars 2016.

(5) Par ailleurs, le juge administratif a précisé que les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 autorisent le *« recrutement direct »* dans certains emplois fonctionnels sans publicité de la création ou de la vacance de l'emploi (Conseil d'État, 30 septembre 2015, req. n° 375730). Se reporter au dossier consacré à « la vacance d'emploi, déclaration et publicité » dans le numéro des *IAJ* de mai 2018.

(6) Cour administrative d'appel de Douai, 3 avril 2002, req. n°98DA02212.

(7) Cour administrative d'appel de Marseille, 18 mars 2008, req. n° 05MA00753.

(8) Article L. 2131-6 du CGCT.

(9) Conseil d'État, 30 octobre 1998, req. n° 149662 ; cour administrative d'appel de Paris, 7 août 2003, req. n° 03PA00229.

(10) Conseil d'État, 12 juin 1996, req. n° 167514, 167528,168350 et 168351.

(11) Se reporter au *Mémo statut* consacré aux cas de recrutement des agents contractuels publié dans le numéro des *IAJ* de février 2018.

– pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil,

– pour les emplois à temps non complet, dont la quotité de temps de travail n'excède pas la moitié d'un temps complet, dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil,

– pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

On signalera que le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit d'élargir ces cas de recrutement.

À l'inverse, dans le cas des recrutements pour répondre à des besoins temporaires (articles 3-1 et 3-2 de la loi), la délibération n'a pas à définir le niveau de rémunération préalablement à la nomination de l'agent. Ce principe vise les situations suivantes :

– le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel,

– la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Conformément à l'article L. 2131-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), pour être exécutoire, la délibération doit faire l'objet d'une publicité, par voie de publication ou d'affichage, et être transmise au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement. Cette transmission peut s'effectuer par voie électronique, selon des modalités fixées par décret.

Des dispositions similaires, prévues par les articles L. 3131-2, L. 4141-2 et L. 5211-3 du CGCT, sont applicables respectivement aux délibérations prises par les conseils départementaux ou régionaux, et les délibérations des organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Le contrat d'engagement

En application de l'article 3 du décret du 15 février 1988, l'engagement de l'agent prend obligatoirement la forme d'un contrat écrit. Entre autres mentions, le contrat doit préciser l'article de la loi du 26 janvier 1984 sur le fondement duquel il est conclu (ainsi que l'alinéa dans le cas des articles 3 et 3-3 de la loi), le poste occupé et la catégorie hiérarchique ainsi que les conditions de rémunération de l'agent.

On rappellera que pour les agents recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi, la durée de l'engagement est de trois ans maximum, renouvelable par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. Au terme de cette durée, si l'engagement est reconduit, il est obligatoirement conclu par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Après avoir été signé par l'autorité territoriale et l'agent, le contrat est transmis au contrôle de légalité afin d'être exécutoire, sauf dans le cas des recrutements pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 3 1° et 2° de la loi du 26 janvier 1984). Pour les communes, cette exigence résulte de l'article L. 2131-2 (5°) du CGCT qui rend obligatoire la transmission au représentant de l'État dans le département du contrat d'engagement.

Conformément aux règles de droit commun, la transmission doit comporter le texte intégral du contrat et être accompagnée des documents annexes nécessaires pour mettre le représentant de l'État à même d'en apprécier la portée et la légalité. À défaut, celui-ci peut demander à l'autorité territoriale, dans le délai du recours contentieux, de compléter sa transmission (12).

Le Conseil d'État a précisé qu'à l'égard des tiers le contrat de recrutement et le bulletin de salaire d'un agent public sont des documents administratifs librement communicables à toute personne qui en fait la demande en application des dispositions de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 (13) sous réserve que soient préalablement occultées toutes les mentions qui porteraient atteinte à la protection de la vie privée ou comporteraient une appréciation ou un jugement sur la valeur de l'intéressé. Lorsque la rémunération figurant dans le contrat résulte de l'application des règles régissant l'emploi concerné, sa communication n'est pas susceptible de révéler une appréciation ou un jugement de valeur sur la personne recrutée. En revanche, lorsqu'elle est arrêtée d'un commun accord entre les parties sans référence à des règles la déterminant, elle révèle nécessairement une appréciation et un jugement de valeur portés sur la personne recrutée. Dans ce cas, la communication du contrat ne peut intervenir qu'après occultation des éléments relatifs à la rémunération (14).

Le contrat de recrutement est un document communicable.

(12) Conseil d'État, 13 janvier 1988, req. n° 68166.

(13) Pour l'essentiel, les dispositions de cette loi sont désormais codifiées au code des relations entre le public et l'administration.

(14) Conseil d'État, 26 mai 2014, req. n° 342339 ; Conseil d'État, 24 avril 2013, req. n° 343024.

De même, lorsque le régime indemnitaire comporte une part modulable en fonction de la manière de servir, et donc une appréciation sur le comportement des agents concernés, les arrêtés individuels ne peuvent être communiqués qu'après occultation de la mention du nom des intéressés et le cas échéant des autres mentions permettant d'identifier la personne concernée (15).

Dans son arrêt de principe du 30 octobre 1998 précédemment mentionné, le Conseil d'État a établi qu'un tiers justifiant d'un intérêt à agir suffisant est recevable à demander l'annulation d'un contrat de recrutement au juge administratif. En l'espèce, il a considéré qu'un conseiller municipal justifiait d'un tel intérêt (16). Dans une autre décision, il a précisé qu'eu égard aux intérêts dont ils ont la charge, les membres de l'organe délibérant peuvent invoquer tout moyen à l'appui d'un recours contre de tels contrats, y compris celui tiré de l'illégalité de stipulations relatives au montant de la rémunération (17).

L'agent contractuel lui-même est recevable à agir au contentieux contre le contrat qu'il a signé lorsque les stipulations qu'il prévoit en matière de rémunération sont contraires aux dispositions législatives et réglementaires qui lui seraient applicables. Il peut saisir le juge pour en solliciter le bénéfice (18). On rappellera cependant que dans le cas où le litige porte sur un élément obligatoire de rémunération au sens de l'article 20 (1er alinéa) de la loi du 13 juillet 1983 et que la collectivité ou l'établissement employeur a adhéré à la mission de médiation préalable obligatoire auprès du centre gestion, l'agent doit préalablement saisir le médiateur dans le délai du recours contentieux (19).

Par ailleurs, le juge considère que la clause fixant la rémunération de l'agent n'est pas divisible du contrat de recrutement. Par voie de conséquence, le recours demandant l'annulation de cette seule clause est irrecevable (20).

La composition de la rémunération

Le cadre juridique

L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 rend applicable aux agents contractuels de la fonction publique territoriale les dispositions de l'article 20 (1er et 2e alinéa) de la loi du 13 juillet 1983. Par l'effet de ce renvoi, les agents contractuels ont ainsi droit, après service fait, aux mêmes éléments de rémunération que les fonctionnaires : le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.

Par voie de conséquence, la rémunération des agents contractuels est obligatoirement fixée par référence à un indice, sans que pour autant les intéressés soient classés dans une grille indiciaire puisqu'ils ne sont pas fonctionnaires et ne relèvent donc pas des cadres d'emplois. L'autorité territoriale pourra fixer le traitement de l'agent en prenant comme référence la grille indiciaire du cadre d'emplois auquel correspondent les fonctions exercées, puis procéder à des ajustements compte tenu du profil individuel du candidat.

La rémunération est obligatoirement fixée par référence à un indice.

Le juge administratif a confirmé que ces dispositions sont d'ordre public. Dans un arrêt du 30 mars 2016, le Conseil d'État a ainsi jugé que la rémunération d'un agent contractuel occupant un emploi permanent fixée sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées, sans se référer à un indice et excluant le versement de tout complément de rémunération, était contraire aux dispositions combinées de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 (1er et 2e alinéas) de la loi du 13 juillet 1983 (21).

Dans les conclusions prononcées sous cet arrêt, le rapporteur public a notamment exposé que la notion de traitement au sens de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, auquel renvoie l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, doit être interprétée au regard des dispositions de l'article 2 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985. Il en a déduit que lorsque les textes imposent une rémunération sous la forme de traitement, ce terme *« doit être synonyme de "traitement indiciaire" : il suppose de définir la partie principale de la rémunération par référence à un indice »* (22).

Seules peuvent être rémunérées selon un taux horaire les personnes ayant la qualité de vacataire, c'est-à-dire les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Il est intéressant de noter que ce principe d'une référence indiciaire n'a pas d'équivalent pour les agents contractuels

(15) Conseil d'État, 10 mars 2010, requête n° 303814.

(16) Conseil d'État, 30 octobre 1998, req. n° 149662 précité

(17) Conseil d'État, 2 février 2015, req. n° 373520.

(18) Conseil d'État, 30 mars 2016, req. n° 380616. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* d'août 2016.

(19) Se reporter à l'article relatif à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire publié dans le numéro des *IAJ* de mars 2018.

(20) Conseil d'État, 11 mars 1998, req. n° 107404.

(21) Conseil d'État, 30 mars 2016, req. n° 380616 précité. Cet arrêt a été commenté dans le numéro de juillet 2016 des *IAJ*.

(22) Conclusions de M. Jean Lessi, disponibles sur le site internet du Conseil d'État.

de l'État car les dispositions qui leur sont applicables ne comportent aucun mécanisme de renvoi à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983. C'est pourquoi le Conseil d'État a jugé que l'administration pouvait légalement calculer la rémunération de ses agents contractuels, même employés dans des conditions correspondant à un emploi permanent, sur la base d'un taux de vacation horaire (23).

Une circulaire du 20 octobre 2016 (24) relative au dispositif applicable aux agents contractuels de l'État préconise, lorsque la rémunération est définie par référence à un indice, de distinguer la part indiciaire et la part accessoire.

Conseil d'État, 30 mars 2016, req. n° 380616

(Extrait)

« Considérant qu'en application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ; que les stipulations du contrat de Mme A. qui, selon les énonciations de l'arrêt non arguées de dénaturation, fixaient sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et excluaient le versement de tout complément de rémunération, méconnaissaient ces dispositions ; que ce motif, qui répond à un moyen soulevé devant les juges du fond et dont l'examen n'implique l'appréciation d'aucune circonstance de fait, doit être substitué aux motifs retenus par l'arrêt attaqué, dont il justifie le dispositif ; que, par suite, les moyens soulevés par la commune à l'encontre de cet arrêt, en tant qu'il déduit de la nature de l'emploi occupé par Mme A. l'illégalité de son contrat, ne peuvent qu'être écartés ».

Le traitement indiciaire

Selon les dispositions combinées des articles 2 et 3 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 (25), le traitement indiciaire brut annuel est calculé en multipliant la valeur afférent à l'indice 100 majoré par l'indice majoré du grade ou de l'emploi et échelon, et en divisant le résultat par 100.

Depuis le 1er février 2017, la valeur de l'indice 100 reste fixée à 5 623,23 euros.

EXEMPLE

Soit un agent contractuel dont le contrat prévoit une rémunération calculée sur la base du 3e échelon du grade de rédacteur (IM 355).

Son traitement mensuel est calculé comme suit :

$$\frac{(5\,623{,}23 \text{ euros} \times 355)}{100} \Big/ 12 = 1\,663{,}54\ €$$

Les éléments accessoires obligatoires du traitement

● L'indemnité de résidence

En vertu de l'article 9 du décret du 24 octobre 1985, les agents occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique sont éligibles à l'indemnité de résidence dans les conditions de droit commun (26).

On rappellera que cette indemnité, qui vise à compenser les différences de coût de la vie entre les zones géographiques d'affectation des fonctionnaires, est égale à un pourcentage du traitement indiciaire brut soumis aux retenues pour pension. Le taux de l'indemnité varie de 0 % à 3 % en fonction de la zone d'abattement de salaires pour le versement du SMIC dans laquelle est classée la résidence administrative.

La liste des communes classées dans les zones d'abattement figure en annexe de la circulaire interministérielle du 14 mai 2001 (27).
Des taux dérogatoires, prévus par les articles 9 et 9 *bis* du décret du 24 octobre 1985, sont applicables pour :

– les agents qui exercent leurs fonctions dans les départements de la Corse du Sud et de la Haute-Corse,

– les agents affectés dans une commune faisant partie d'une même agglomération urbaine multicommunale délimitée lors du dernier recensement de population,

– les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre d'une agglomération nouvelle définie par décret institutif pris en application de la loi n° 70-610 du 10 juillet 1970 tendant à faciliter la création d'agglomération nouvelle.

(23) Conseil d'État, 16 mars 2011, req. n° 322206

(24) Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

(25) Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

(26) Un dossier a été consacré à l'indemnité de résidence dans le numéro des *IAJ* d'août 2015.

(27) Circulaire interministérielle FP/7 n° 2000-budget 2B n° 01-350 du 14 mai 2001 du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État et du ministère de l'économie et des finances relative à la modification des zones d'indemnité de résidence.

● Le supplément familial de traitement (SFT)

L'article 10 du décret du 24 octobre 1985 ouvre aux agents contractuels rémunérés par référence aux traitements indiciaires le bénéfice du supplément familial de traitement (SFT) pour chaque enfant dont ils assurent la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant. En revanche, les agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation ne sont pas éligibles au SFT.

Conformément au droit commun, le supplément familial de traitement est composé d'un élément fixe, variable en fonction du nombre d'enfants à charge, et d'un élément proportionnel, à partir du deuxième enfant, calculé en pourcentage du traitement indiciaire.

Des dispositions particulières, précisées par l'article 11 du décret, règlent l'attribution du SFT en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux, ou de cessation de vie commune des concubins **(28)**.

● La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Instaurée par l'article 27 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est obligatoirement versée aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires, dès lors qu'ils exercent les fonctions y ouvrant droit. Les agents contractuels n'entrent pas dans le champ des bénéficiaires prévu par la loi **(29)**.

Une réponse ministérielle à la question d'un parlementaire a par ailleurs précisé que dans le cas où la collectivité souhaite attribuer à un agent contractuel occupant un emploi éligible à la NBI les mêmes avantages que ceux dont bénéficierait un fonctionnaire affecté sur cet emploi, il est possible de fixer la rémunération de l'agent en prenant en compte, dans les stipulations de son contrat, la responsabilité ou la technicité particulière de cet emploi. Cette disposition peut être prévue dans le contrat dès l'origine si l'emploi est occupé à compter du recrutement, ou faire l'objet d'un avenant s'il est occupé ultérieurement **(30)**.

Le juge administratif a toutefois établi que les personnes reconnues travailleur handicapé au sens du code du travail recrutées en qualité d'agent contractuel sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent prétendre à la NBI dans la mesure où elles ont vocation à être titularisées dans les mêmes conditions de procédure et de délai que les stagiaires **(31)**.

● La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

À l'instar des fonctionnaires, les agents contractuels peuvent prétendre, sous certaines conditions, à la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 **(32)** dans le but de compenser la perte de pouvoir d'achat subie par l'agent lorsque son traitement brut indiciaire évolue moins rapidement que l'inflation sur une période de référence.

Elle peut être versée aux agents contractuels rémunérés par référence expresse à un indice et recrutés :

– sous contrat à durée indéterminée,

– ou sous contrat à durée déterminée s'ils ont été employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public.

L'indemnité est établie sur la base d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de quatre ans et l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Elle est versée si le TIB perçu par l'agent sur la période a évolué moins vite que l'inflation.

Les valeurs de base pour la mise en œuvre du dispositif sont réévaluées chaque année par arrêté ministériel.

Les éléments accessoires facultatifs du traitement

● Le régime indemnitaire

Pour rappel, en vertu du principe de libre administration posé par l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958, les collectivités territoriales ont toute latitude pour décider d'instaurer un régime indemnitaire au profit de leurs agents, dans les conditions fixées par délibération de leur organe délibérant, sous réserve de respecter le principe de parité posé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Les primes et indemnités attribuées doivent être prévues par un texte législatif ou réglementaire.

Le juge administratif admet que la délibération réserve l'attribution de certains éléments du régime indemnitaire aux fonctionnaires de la collectivité **(33)**, ou à l'inverse qu'elle exclut ces derniers de la liste des bénéficiaires pour les destiner uniquement aux agents contractuels **(34)**.

---

(28) Un dossier a été consacré au supplément familial de traitement en cas de séparation des parents dans l'*IAJ* de novembre 2012.

(29) Lettre-circulaire du 15 mars 1993 relative à la nouvelle bonification indiciaire.

(30) Question écrite (A.N.) n° 76928 du 20 avril 2010.

(31) Cour administrative d'appel de Nancy, 17 novembre 2005, req. n° 00NC00952 et 01NC01299.

(32) Le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat a été présenté dans le numéro des *IAJ* de juin 2008.

(33) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 décembre 2003, req. n° 99BX02175.

(34) Cour administrative d'appel de Paris, 22 février 2000, req. n° 98PA01459.

La délibération peut aussi prévoir de verser aux agents contractuels les mêmes avantages indemnitaires que ceux accordés aux fonctionnaires. Le juge administratif a précisé que le régime indemnitaire peut être accordé aux agents contractuels par une délibération de portée générale sous réserve que celle-ci prévoie, soit la liste, soit les caractéristiques des fonctions donnant droit à chaque indemnité **(35)**.

À propos du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP) instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, une réponse de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du 13 août 2018 **(36)** a précisé que les agents contractuels recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent bénéficier du RIFSEEP dès lors qu'une délibération de l'organe délibérant le prévoit expressément et que les agents concernés exercent des tâches ou missions comparables à des fonctionnaires de l'État ou territoriaux à qualification et expérience professionnelle équivalentes ou, à défaut, compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent. La mise en œuvre du RIFSEEP implique la fixation des deux parts (CIA et IFSE). Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, pour l'attribution ou non d'une part CIA, l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir, le cas échéant, en dehors du cadre d'un entretien professionnel.

- **Les compléments de rémunération collectivement acquis**

Les agents contractuels peuvent aussi se voir octroyer les *« compléments de rémunération »* collectivement acquis c'est-à-dire les primes et indemnités dont bénéficiaient les fonctionnaires avant la loi du 26 janvier 1984. Par exception au principe de parité, l'article 111 de cette même loi permet en effet à l'assemblée délibérante de maintenir ces compléments, sous réserve qu'ils aient été mis en place avant son entrée en vigueur et qu'ils soient pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement, au profit de l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels, quelle que soit la date de leur recrutement.

La délibération ne doit toutefois pas exclure les agents contractuels du champ des bénéficiaires.

Le niveau de la rémunération

L'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 pose le principe selon lequel le montant du traitement est fixé en fonction de l'emploi auquel l'agent a été nommé. Cet élément est repris par l'article 1-2 du décret du 15 février 1988 qui définit les principaux critères devant être utilisés pour déterminer le niveau de rémunération d'un agent contractuel.

Ces critères ont été introduits dans le décret du 15 février 1988 par le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015. On signalera que le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit d'inscrire des critères similaires à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.

Selon cet article, la rémunération est fixée par l'autorité territoriale en prenant notamment en considération :
– les fonctions occupées,
– la qualification requise pour leur exercice,
– la qualification détenue par l'agent,
– ainsi que son expérience.

Ces critères, qui correspondent à ceux qui ont été progressivement admis par la jurisprudence, ne sont pas énoncés de manière limitative. L'autorité territoriale peut également prendre en compte l'intérêt du service ou encore les sujétions liées à l'exercice des fonctions.

Le montant de la rémunération est ainsi déterminé, au cas par cas, sur la base de critères objectifs liés notamment à la nature du poste à pourvoir, à l'expérience professionnelle du candidat, et le cas échéant aux caractéristiques des fonctions.

La circulaire du 20 octobre 2016 évoquée plus haut a précisé que la notion de qualification permet de moduler la rémunération au vu du niveau des qualifications requises pour l'exercice des fonctions, de celles dont justifie l'agent mais également des difficultés éventuellement rencontrées pour recruter sur des qualifications ou spécialités rares ou très recherchées.

L'autorité administrative peut prendre comme référence la grille indiciaire du cadre d'emplois auquel correspondent les fonctions exercées, puis opérer des ajustements individuels en fonction du profil des agents, en tenant compte notamment des critères tels que le diplôme et l'expérience professionnelle.

Au regard de ces éléments, si l'autorité territoriale dispose d'une marge d'appréciation relativement large pour déterminer le niveau de rémunération des agents contractuels, elle doit prendre en considération les principes dégagés à cet égard par le juge administratif. On précisera que de manière générale, le juge exerce un contrôle restreint, limité à l'erreur manifeste d'appréciation, sur le montant de la rémunération.

(35) Conseil d'État, 29 décembre 2000, req. n° 171377.

(36) Se reporter au site internet www.collectivités-locales.gouv.fr

D'une part, le Conseil d'État a établi qu'en vertu d'un principe général du droit dont s'inspire le code du travail, la rémunération des agents contractuels, comme celle d'ailleurs des fonctionnaires, ne peut en aucun cas être inférieure au SMIC (37). En cas de décalage entre l'évolution indiciaire et l'augmentation du SMIC, une indemnité différentielle est versée à l'agent en application du décret du 2 août 1991 (38) afin d'assurer le respect de ce principe.

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Au demeurant, au 1er janvier 2019, aucun échelon des grilles indiciaires des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ne correspond à une rémunération inférieure à la valeur du SMIC (1 521,22 euros brut mensuel).

En revanche, le montant de la rémunération doit prendre en compte les avantages en nature dont l'agent peut, le cas échéant, bénéficier. Ainsi, dans une espèce relative à un agent contractuel disposant de la mise à disposition gratuite d'un logement et de la prise en charge du gaz et de l'électricité, pour un montant évalué à 10 000 euros, en contrepartie d'un service de gardiennage estimé à sept heures par semaine, le juge a considéré que le montant des avantages en nature accordés à l'intéressé excédait celui de la rémunération pécuniaire à laquelle il aurait eu droit. Sa collectivité n'avait donc pas commis de faute en cessant de le rémunérer lorsqu'il a été affecté sur une activité de gardiennage (39).

D'autre part, le Conseil d'État considère que les agents contractuels et les fonctionnaires ne se trouvant pas dans une même situation juridique au regard du service public, l'administration n'est pas tenue de soumettre les uns et les autres à la même réglementation. Sur le fondement de cette considération, il a ainsi jugé que le refus de faire bénéficier les agents contractuels admis à l'École nationale d'administration (ENA) d'un régime de rémunération identique à celui applicable aux fonctionnaires titulaires admis dans le même établissement n'est pas contraire au principe d'égalité (40).

Partant de ce principe, la cour administrative d'appel de Lyon a estimé, dans le cas d'un agent contractuel recruté en qualité de professeur par un établissement régional d'enseignement, que l'autorité administrative pouvait, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement, refuser à l'intéressé de lui appliquer la grille indiciaire applicable aux agents titulaires exerçant les mêmes fonctions d'enseignement (41).

En dernier lieu, conformément au principe de parité entre les fonctions publiques, les agents contractuels territoriaux ne peuvent se voir attribuer une rémunération qui excéderait celle des agents de la fonction publique d'État exerçant des fonctions analogues. Pour le Conseil d'État, lorsqu'une correspondance étroite entre les fonctions ne peut être trouvée, l'autorité territoriale peut établir la rémunération en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées et la qualification de l'agent (42).

ILLUSTRATIONS JURISPRUDENTIELLES

Au fil de sa jurisprudence, le juge administratif a précisé les éléments permettant de déterminer, au cas par cas, le niveau de rémunération des agents contractuels

➔ **Le remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel temporairement absent et la vacance temporaire d'un emploi** *(art. 3-1 et 3-2, loi du 26 janvier 1984)*

La loi statutaire autorise les collectivités et établissements à recruter des agents contractuels sur des emplois permanents à titre temporaire. Ils peuvent être recrutés pour assurer le remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé. Des emplois permanents peuvent aussi être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, pour les besoins de la continuité du service. Dans ce dernier cas, le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, renouvelable dans la limite d'une durée totale de deux ans.

Dans un avis du 28 juillet 1995, le Conseil d'État avait indiqué que l'autorité territoriale peut fixer la rémunération des agents contractuels recrutés pour assurer un remplacement temporaire en prenant en compte principalement

(37) Conseil d'État, 23 avril 1982, req. n° 36851.

(38) Décret n° 91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

(39) Cour administrative d'appel de Versailles, 30 juin 2016, req. n° 14VE02234.

(40) Conseil d'État,11 janvier 1980, req. n° 11112.

(41) Cour administrative d'appel de Lyon, 7 février 2012, req. n° 11LY01252.

(42) Conseil d'État, 29 décembre 2000, req. n° 171377 précité.

la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle du candidat. Aucune disposition législative ou réglementaire ne lui impose de limiter la rémunération à l'indice du premier échelon du grade concerné.

Par exemple, le juge administratif a estimé qu'un agent contractuel recruté en qualité d'éducateur des activités physiques et sportives pouvait être rémunéré à un niveau très significativement inférieur à l'agent qu'il remplaçait, lequel était titulaire du brevet de maître nageur sauveteur et disposait d'une expérience professionnelle de plus de quinze ans **(1)**.

De même, eu égard au fait que les agents contractuels ne peuvent prétendre à une évolution indiciaire comparable à celle des fonctionnaires, il a été jugé que l'autorité territoriale avait pu, sans erreur manifeste d'appréciation, fixer la rémunération d'un agent contractuel bénéficiant d'un nouveau contrat à un niveau identique à celui qui lui avait été attribué à l'occasion d'un précédant engagement, quand bien même un fonctionnaire *« se serait vu allouer à travail identique et ancienneté égale une rémunération supérieure de près de 20 % »* **(2)**.

En revanche, dans une autre espèce, le juge a considéré qu'un agent contractuel recruté pour exercer les fonctions de professeur de musique chargé du cours de percussion ne pouvait légalement être rémunéré à un niveau largement inférieur à la rémunération versée aux assistants territoriaux d'enseignement artistique, dès lors que ses fonctions étaient équivalentes à celles d'un fonctionnaire relevant de ce cadre d'emplois et qu'il n'était pas allégué que sa qualification professionnelle aurait été moindre que celle d'un assistant titulaire **(3)**.

S'agissant des agents recrutés pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi, la rémunération est déterminée selon des critères similaires. La circulaire du 20 octobre 2016 précédemment citée indique qu'ils peuvent être rémunérés sur la base d'un indice supérieur au 1er échelon du grade concerné. L'autorité administrative peut fixer le niveau de rémunération en fonction de l'emploi occupé, mais également au regard des diplômes, de l'expérience professionnelle de la personne.

➔ L'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité *(art. 3, loi du 26 janvier 1984)*

Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois non permanents est possible pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (durée maximale de douze mois pendant une même période de dix-huit mois consécutifs) ou à un accroissement saisonnier d'activité (durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois consécutifs).

À défaut de précisions réglementaires ou jurisprudentielles, la rémunération des agents recrutés dans ces hypothèses peut être déterminée sur la base des critères indiqués précédemment. L'autorité territoriale pourra ainsi se fonder sur l'échelle indiciaire des grades donnant vocation à occuper ces emplois, la nature des fonctions ainsi que sur le profil et l'expérience professionnelle des candidats retenus.

À titre indicatif, un rapport d'étude du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur les emplois saisonniers et occasionnels **(4)** établi à partir d'un échantillon de collectivités territoriales (communes, conseils départementaux...) et d'établissements publics rencontrés entre mai et juillet 2011 a indiqué que l'ensemble des agents saisonniers sont rémunérés à l'indice minimum, 1er échelon, du grade d'adjoint administratif, technique, du patrimoine ou d'animation suivant le poste occupé. Dans certains cas, ils peuvent être rémunérés à un échelon supérieur lorsqu'ils sont chargés d'une régie, maîtrisent une langue étrangère, ou encore lorsqu'il s'agit de récompenser une ancienneté sur des emplois saisonniers. Des agents occupant des postes de maîtres-nageurs sauveteurs ont bénéficié d'une rémunération plus attractive sur le grade d'opérateur ou d'éducateur des activités physiques et sportives en raison de la forte concurrence du secteur privé.

(1) Cour administrative d'appel de Paris,3 juin 1997, req. n° 96PA01655.
(2) Cour administrative d'appel de Paris, 26 juin 2007, req. n° 05PA00470.
(3) Cour administrative d'appel de Douai, 14 mars 2006, req. n° 04DA00A.
(4) Les emplois saisonniers et occasionnels dans la fonction publique territoriale - CNFPT - mars 2012.

➔ **Le recrutement à titre permanent sur des emplois permanents** *(art. 3-3, loi du 26 janvier 1984)*

Comme indiqué précédemment, l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 impose à la délibération, lorsque l'emploi créé est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel au titre de l'article 3-3 de la loi, de définir le motif invoqué, la nature des fonctions, ainsi que les niveaux de recrutement et de rémunération. Sur cette base, l'autorité territoriale détermine, au vu des critères prévus par l'article 1er- 2 du décret 15 février 1988, le traitement indiciaire sur lequel l'agent sera rémunéré compte tenu notamment de son profil professionnel, et le taux des primes et indemnités dont il peut, le cas échéant, bénéficier.

Le juge administratif vérifie l'absence d'erreur manifeste d'appréciation au regard de la rémunération des fonctionnaires exerçant des fonctions identiques ou similaires, et ayant des qualifications, des diplômes ou une expérience professionnelle équivalents. Il censure les rémunérations dont le niveau est manifestement disproportionné.

Par exemple, il a annulé la délibération décidant la création d'un emploi de *« chef de projet traversée de ville »* assorti d'une rémunération mensuelle de 6 402,86 euros au motif que la rémunération attribuée à cet emploi était très supérieure à celle que pouvait percevoir un ingénieur territorial en chef susceptible d'occuper de telles fonctions. Au surplus, le juge a relevé que cette rémunération était supérieure au traitement indiciaire le plus élevé de la fonction publique de l'État **(5)**.

De même, à propos d'un emploi de chef de production en charge de la responsabilité d'une cuisine centrale, rémunéré sur la base de l'indice majoré 461, susceptible d'être occupé par un agent contractuel ayant un BEP en restauration et disposant de 12 ans d'expérience professionnelle en restauration collective, le juge a confirmé l'erreur d'appréciation commise par la collectivité dès lors que ce niveau de rémunération, injustifié par la nature de l'emploi, était équivalent à celui d'un contrôleur territorial de travaux parvenu au dernier échelon de son grade qui aurait pu assurer des fonctions similaires **(6)**.

Dans une autre espèce, tirant les conséquences du principe de parité avec la fonction publique de l'État, la cour administrative d'appel de Lyon a jugé qu'un agent recruté en qualité de conseiller technique pour les nouvelles technologies, dont les attributions étaient équivalentes à celles d'administrateur territorial, ne pouvait être rémunéré sur la base du traitement correspondant à un indice de la hors échelle G, augmenté de 44,41 %, autrement dit à un niveau excédant largement celui versé aux agents de l'État exerçant des fonctions équivalentes **(7)**.

Le juge censure les rémunérations dont le niveau est manifestement disproportionné.

On citera également le cas d'un agent recruté en qualité d'attaché territorial contractuel pour exercer les fonctions de *« contrôleur de gestion, de chargé d'études et de mission pour les affaires économiques, juridiques et fiscales de la commune »* dont la rémunération était fixée à l'indice brut 780 correspondant au 12e et dernier échelon du grade d'attaché territorial. Dans cette affaire, le juge a censuré l'erreur manifeste de la collectivité au regard du principe de parité dans la mesure où aucun élément du dossier, notamment l'expérience professionnelle et le niveau de diplôme de l'intéressé, n'était de nature à caractériser une qualification qui serait supérieure à celle susceptible d'être observée chez les attachés territoriaux assurant des missions comparables **(8)**.

À l'occasion d'une autre affaire, il a été jugé qu'un chargé de mission contractuel, responsable de l'aide à l'informatisation des communes, qui comptait neuf années d'expérience professionnelle et était titulaire d'un diplôme universitaire de technologie, ne pouvait légalement être rémunéré à l'indice de traitement atteint par un ingénieur territorial après 23 ans d'ancienneté **(9)**.

(5) Cour administrative d'appel de Marseille, 2 novembre 2004, req. n° 00MA01066.

(6) Cour administrative d'appel de Douai, 26 mars 2003, req. n° 00DA00647.

(7) Cour administrative d'appel de Lyon, 25 janvier 1999, req. n° 96LY01012.

(8) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 juin 2001, req. n° 97BX31592.

(9) Cour administrative d'appel de Paris, 3 décembre 1996, req. n° 95PA02789

L'évolution de la rémunération

L'absence de système de carrière

Les agents contractuels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, ils ne peuvent pas prétendre à un déroulement de carrière sur des échelles indiciaires par des procédures d'avancement d'échelon ou de grade qui conduisent à des augmentations régulières de rémunérations.

Ainsi, le Conseil d'État a annulé une délibération créant un emploi d'agent contractuel chargé des fonctions *« d'ingénieur-méthode »* dont la rémunération était assortie d'une bonification indiciaire de 22 points d'indice brut tous les dix-huit mois au motif qu'elle faisait évoluer sur une longue période la carrière de l'agent **(43)**.

Pour ce même motif, il a censuré une délibération répartissant les emplois occupés par les agents contractuels de la commune en six catégories, qualifiées d'échelles et de groupes, dont chacune comportait un nombre variable d'échelons, de dix à quatorze, affectés d'indices de rémunération **(44)**.

Le juge administratif a indiqué par ailleurs qu'un agent contractuel ne peut se prévaloir, à l'occasion d'un nouvel engagement à titre temporaire au sein de la même collectivité, d'une évolution indiciaire comparable à celle des agents titulaires, même si son engagement a fait l'objet de plusieurs renouvellements **(45)**.

La réévaluation de la rémunération

Initialement prévu pour les seuls agents contractuels sous contrat à durée indéterminée dans le cadre *« d'un rendez-vous salarial »***(46)**, le principe d'une évolution de la rémunération a été étendu aux agents contractuels sous contrat à durée déterminée par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ce principe est posé par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 selon lequel les conditions dans lesquelles les agents contractuels sont susceptibles de voir leur rémunération évoluer au sein de la collectivité et de l'établissement qui les emploie sont fixées par un décret d'application. L'article 1er-2 (2e et 3e alinéas) du décret du 15 février 1988, récemment modifié par le décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 **(47)**, détermine ces conditions.

En vertu de cet article, la rémunération des agents contractuels employés à durée indéterminée doit obligatoirement faire l'objet d'une *« réévaluation »* au moins tous les trois ans. Les agents employés à durée déterminée auprès du même employeur sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 bénéficient également d'une réévaluation de leur rémunération, selon une même périodicité, sous réserve qu'ils aient accompli leurs fonctions de manière continue.

Dans les deux cas, la rémunération est réévaluée sur la base des résultats de l'entretien professionnel annuel prévu par l'article 1-3 du décret du 15 février 1988 ou de l'évolution des fonctions.

Pour le calcul de la période de trois ans :

– les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein **(48)**.

– le congé parental est pris en compte dans la totalité de sa durée la première année puis pour moitié les années suivantes **(49)**,

- les congés énumérés par l'article 27 du décret du 15 février 1988 (notamment : les congés annuels, les congés pour formation, les congés pour raison de santé, les congés de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les congés pour instruction militaire ou période d'activité dans la réserve opérationnelle) sont pris en compte pour la totalité de leur durée.

Par ailleurs, une réponse à la question d'un parlementaire a précisé que la réévaluation prend la forme d'un avenant lorsqu'il s'agit d'un même emploi. En revanche, l'occupation d'un nouvel emploi exige la conclusion d'un nouveau contrat **(50)**.

Le ministère de la fonction publique a indiqué, dans sa circulaire du 20 octobre 2016 précitée, que si l'administration ne peut s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel, l'obligation de réévaluation n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé.

Des éléments complémentaires ont été apportés par une circulaire du 16 juillet 2008 **(51)** laquelle a précisé que l'ad-

(43) Conseil d'État, 17 octobre 1997, req. n° 152913.

(44) Conseil d'État, 30 juin 1993, req. n° 120658 et 129984.

(45) Cour administrative d'appel de Nancy 2 juin 2005, req. n° 03NC00959.

(46) Selon l'expression utilisée par la circulaire du 16 avril 2007 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

(47) Se reporter au numéro des *IAJ* de septembre 2016.

(48) Article 15 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

(49) Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

(50) Question écrite (S) n° 06787 du 16 avril 2009.

(51) Circulaire du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale – Modifications du décret du 15 février 1988 introduites par le décret du 24 décembre 2007.

ministration peut se fonder sur les critères suivants apparus lors de l'entretien professionnel : les compétences et le niveau de qualification de l'intéressé ; la spécificité du poste, notamment les sujétions particulières afférentes au poste ou le niveau de responsabilité confié à l'intéressé ; les acquis de l'expérience professionnelle ; la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés.

Selon la jurisprudence, des augmentations de rémunération sont possibles dès lors qu'elles constituent la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle, et qu'elles n'interviennent pas à un rythme régulier prédéterminé qui aurait pour conséquence de mettre en place un système de carrière. Tout comme la rémunération initiale, les augmentations doivent respecter le principe de parité.

Comme la rémunération, les augmentations doivent respecter le principe de parité.

Par exemple, le juge administratif a validé les augmentations de rémunération accordées à un attaché territorial contractuel eu égard notamment :

– à ses qualifications professionnelles sensiblement supérieures à celle d'un attaché,

– à la nature de ses fonctions et à l'accroissement progressif de ses responsabilités,

– à l'accroissement de son expérience professionnelle et son ancienneté,

– à la circonstance que sa rémunération était demeurée inchangée depuis son recrutement initial.

Ces augmentations, intervenues postérieurement au renouvellement de son contrat au moyen de trois avenants sur une période de cinq ans à un rythme qui n'a pas été prédéterminé, ne présentaient pas un caractère manifestement disproportionné par rapport à ceux susceptibles d'être alloués aux agents de l'État de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues **(52)**.

À l'occasion de cette décision, le juge a précisé que des avenants à un contrat de recrutement peuvent modifier, avec effet rétroactif, le niveau de rémunération convenu entre l'agent et la collectivité qui l'emploie à deux conditions. D'une part, les effets de ces avenants ne s'étendent pas à des personnes qui ne seraient pas parties au contrat de recrutement. D'autre part, pendant les périodes au titre desquelles de tels avenants sont rétroactifs, les niveaux de rémunérations en résultant doivent respecter les exigences jurisprudentielles relatives au principe de parité.

Pour le juge, si l'administration dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer le montant et l'évolution de la rémunération, il lui appartient de veiller, pendant la durée de l'engagement, à assurer une adéquation entre le niveau de rémunération attribué à l'agent et l'évolution de ses fonctions. Ainsi, dans une espèce relative à un agent contractuel employé à durée indéterminée en qualité d'agent auxiliaire des services hospitaliers dont la rémunération initiale était demeurée inchangée pendant plus de vingt ans alors qu'elle s'était vue confier des responsabilités plus importantes et avait acquis les qualifications nécessaires pour les exercer, le Conseil d'État a censuré l'erreur manifeste d'appréciation de l'administration résultant du maintien de l'agent à un même niveau de rémunération pendant toute cette durée pour des fonctions et une qualification sans rapport avec celles qui étaient devenues les siennes **(53)**.

A aussi été considérée comme manifestement insuffisante au regard du poste occupé, la rémunération d'un agent recruté sur un emploi de technicien supérieur en qualité d'informaticien qui, lors de la transformation de son engagement en contrat à durée indéterminée, avait été fixée par référence au 9e échelon du grade de technicien supérieur alors que l'intéressé avait été chargé d'une mission de sécurisation du réseau informatique qui relève des fonctions d'ingénieur territorial. La cour administrative d'appel a qualifié d'erreur manifeste le refus de prendre en compte les modalités d'exécution de son contrat et de réévaluer sa rémunération. Elle a notamment pris en considération le fait que deux autres agents avaient été recrutés, à titre complémentaire, en qualité d'ingénieur pour assurer la même mission que le requérant et que celui-ci avait obtenu le diplôme l'autorisant à se présenter au concours d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Saisi de conclusions indemnitaires, le juge a retenu la responsabilité pour faute de l'administration communale en raison de la disproportion manifeste entre le niveau de rémunération de l'agent et le niveau de ses fonctions **(54)**.

L'augmentation ne doit pas être excessive et s'accompagner de changements importants dans les fonctions de l'agent sous peine de modifier substantiellement l'économie générale du contrat. Le juge administratif analyse de telles modifications comme une suppression de l'emploi initial suivie de la création d'un nouvel emploi qui doit notamment être décidée par une délibération préalable de l'organe délibérant.

Par exemple, dans une espèce relative à un agent administratif contractuel dont la rémunération avait fait l'objet,

(52) Cour administrative d'appel de Douai, 20 octobre 2011, req. n° 10DA00144.

(53) Conseil d'État, 30 décembre 2013, req. n° 348057. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* d'avril 2014.

(54) Cour administrative d'appel de Marseille, 9 avril 2013, req. n° 11MA00840.

par avenant, d'une augmentation de 240 points d'indice brut et qui s'était vu confier les fonctions de chef du service des affaires financières de la Région, le Conseil d'État a jugé que l'avenant litigieux devait être considéré comme la passation d'un nouveau contrat dont la conclusion était soumise aux exigences statutaires (55).

Une solution similaire a été retenue à propos d'un agent recruté en tant que chargé d'études en urbanisme dont la rémunération avait été portée de l'indice brut 474 à l'indice brut 698 correspondant aux fonctions d'ingénieur subdivisionnaire. La cour administrative d'appel a estimé qu'eu égard à l'importance de l'augmentation de rémunération et à la diversité des responsabilités confiées à l'intéressé, une telle modification devait être regardée comme une suppression d'emploi suivie d'une création nécessitant une délibération du conseil municipal (56).

En revanche, un avenant augmentant la rémunération d'un agent de 17 % environ n'a pas été considéré comme une modification d'une importance telle qu'elle nécessite la conclusion d'un nouveau contrat d'engagement (57).

Les dispositifs spécifiques

Les emplois de direction à recrutement direct

L'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 2 du décret n° 88-545 du 6 mai 1988 (58) énumèrent de manière limitative les emplois administratif et technique de direction susceptibles d'être pourvus par le *« recrutement direct »* d'un agent contractuel. Ce dispositif dérogatoire concerne uniquement les emplois de direction des collectivités ou établissements les plus importants.

Le Conseil d'État a établi qu'eu égard à la spécificité de cette voie de recrutement, l'autorité territoriale peut recourir à un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée (59).

On signalera qu'un amendement au projet de loi de transformation de la fonction publique, adopté par la commission des lois de l'assemblée nationale, prévoit qu'à son terme l'engagement ne peut être reconduit en contrat à durée indéterminée.

Les agents occupant ces emplois sont soumis aux dispositions de droit commun régissant les agents contractuels et à celles applicables aux emplois de direction définies par les décrets n° 87-1101 du 30 décembre 1987 (60) et n° 90-128 du 9 février 1990 (61).

Selon l'article 9 de chacun de ces décrets, *« les agents* (…) *nommés par la voie du recrutement direct sont classés dans leur emploi à l'un des échelons »* de l'échelle correspondant à l'emploi de direction qu'ils occupent, *« sans ancienneté d'échelon »*. La circulaire du 23 juillet 2001 déjà citée a d'ailleurs précisé qu'il est *« possible de retenir tout échelon de la grille fonctionnelle »*.

L'autorité territoriale dispose d'une marge d'appréciation pour déterminer l'échelon correspondant à l'emploi de direction auquel l'agent sera classé. L'échelonnement indiciaire correspondant est fixé, par le décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987 (62) pour les emplois administratifs de direction, et par le décret n° 90-129 du 9 février 1990 (63) dans le cas des emplois techniques de direction.

Toutefois, ainsi que l'a notamment précisé une réponse de la DGCL (64), les agents contractuels recrutés dans ce cadre sont soumis au même principe de parité avec la fonction publique d'État que les fonctionnaires territoriaux. Aussi, leur rémunération, incluant primes et indemnités, doit être fixée par référence à la nature et au niveau de leurs fonctions, compte tenu de la rémunération accordée à des agents de l'État ou territoriaux exerçant des tâches comparables et ayant une qualification et une expérience professionnelle équivalentes.

Les intéressés peuvent notamment percevoir le RIFSEEP sous réserve qu'une délibération le prévoie et par référence à l'indemnité qui serait versée aux agents titulaires occupant un emploi similaire (part IFSE et part CIA).

(55) Conseil d'État, 25 novembre 1998, req. n° 151067.

(56) Cour administrative d'appel de Nantes, 15 février 2001, req. n° 96NT00945.

(57) Cour administrative d'appel de Douai, 31 mars 2011, req. n° 09DA01358.

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

(59) Conseil d'État, 30 septembre 2015, req. n° 375730. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2015.

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

(61) Décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

(62) Décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(63) Décret n° 90-129 du 9 février 1990 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

(64) Réponse de la DGCL : Les agents recrutés sur un emploi fonctionnel peuvent-ils bénéficier du RIFSEEP ? Cette réponse est disponible sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr

La réglementation précitée prévoit que les agents nommés par la voie du recrutement direct bénéficient d'un droit à avancement d'échelon, par dérogation au principe selon lequel les agents contractuels ne peuvent prétendre à un déroulement de carrière.

Les collaborateurs de cabinet

L'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 autorise l'autorité territoriale à recruter librement un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet, sous réserve de certaines interdictions introduites par la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 **(65)**.

L'effectif maximal de ces collaborateurs, ainsi notamment que leurs modalités de rémunération sont fixés par le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 **(66)**.

Aucun recrutement de collaborateur de cabinet ne peut intervenir en l'absence de délibération de l'organe délibérant votant les crédits nécessaires au chapitre budgétaire et à l'article correspondant.

Le montant de la rémunération, ainsi que les éléments qui servent à la déterminer, sont définis par la décision de recrutement dans la limite des crédits affectés à de tels engagements par l'organe délibérant. La rémunération est constituée du traitement indiciaire et des accessoires obligatoires à ce dernier ainsi que, le cas échéant, d'un régime indemnitaire.

Le traitement indiciaire et, le cas échéant, le régime indemnitaire du collaborateur ne peuvent en aucun cas être supérieur à 90 %, respectivement, du traitement correspondant à l'indice terminal de l'emploi ou du grade pris en référence au sein de la collectivité ou de l'établissement, et du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante et servi au titulaire de cet emploi ou de ce grade.

L'emploi ou le grade pris en référence est, au choix, de l'autorité territoriale :
– l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé occupé par un fonctionnaire,
– ou le grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité.

Le collaborateur de cabinet ne peut percevoir aucune rémunération accessoire à l'exception du régime indemnitaire et des frais de déplacement dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

(65) Se reporter aux numéros des *IAJ* de juin 2013 et de décembre 2017.

(66) Décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Les collaborateurs de groupes d'élus

Sur le fondement du CGCT **(67)**, l'article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales peuvent recruter des agents contractuels pour exercer les fonctions de collaborateur de groupes d'élus. Les intéressés sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.

À l'issue d'une période de six ans, si le contrat est renouvelé, il est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée par décision expresse de l'autorité territoriale. Ce régime est ainsi similaire à celui des agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Le CGCT prévoit que l'assemblée délibérante de la collectivité concernée ouvre, sur un chapitre budgétaire spécialement créé à cet effet, les crédits nécessaires à la rémunération des collaborateurs de groupes, dans la limite de 30 % du montant total des indemnités versées chaque année aux élus de la collectivité ou de l'établissement.

Depuis la modification de l'article 1er du décret du 15 février 1988 par le décret du 29 décembre 2015, les collaborateurs de groupes d'élus entrent dans le champ d'application des règles de droit commun applicables aux agents contractuels.

Par voie de conséquence, en l'absence de dispositions propres, le montant de la rémunération de ces agents peut être fixé par l'autorité territoriale, au cas par cas, sur la base des critères identiques à ceux applicables aux agents contractuels précités dans le respect des crédits votés par l'assemblée délibérante.

Les personnes en situation de handicap

En vertu de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, les personnes en situation de handicap au sens du code du travail, et notamment celles reconnues travailleur handicapé, peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégorie A, B et C pendant une période correspondant à la durée du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

L'article 6 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 **(68)** pris pour l'application de ce dispositif précise que ces agents bénéficient, pendant toute la période du contrat,

(67) Articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23, L. 5215-18 et L. 5216-4-2 du CGCT.

(68) Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

d'une rémunération équivalente à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois considéré. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires.

Le régime de rémunération de ces agents est donc aligné sur celui des fonctionnaires stagiaires. En outre, comme indiqué plus haut, ils peuvent bénéficier, le cas échéant, de la NBI dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires exerçant les fonctions y ouvrant droit. En effet, le juge reconnaît aux personnes handicapées recrutées sur le fondement de l'article 38 de la loi les mêmes droits à rémunération que les stagiaires, notamment au regard de la NBI.

Les recrutements au titre du « PACTE »

Pour rappel, l'article 38 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 prévoit un mode de recrutement dérogatoire dans la fonction publique territoriale dénommé parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale (PACTE). Le décret n° 2005-904 du 2 août 2005 fixe les conditions d'application de cet article **(69)**.

Ce dispositif est notamment ouvert aux jeunes gens âgés de vingt-huit ans au plus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ainsi qu'à ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

Le recrutement s'effectue sans concours, à l'issue d'une procédure de sélection, dans des emplois vacants du niveau de la catégorie C, par des contrats de droit public d'une durée comprise entre un an et deux ans. À l'issue de son contrat, l'agent peut sous certaines conditions être titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait.

En vertu des dispositions combinées des articles 5 et 9 du décret du 2 août 2005 précité, le contrat de recrutement, établi selon un modèle fixé par arrêté interministériel, précise notamment le montant de la rémunération brute mensuelle versée à l'agent. Ce montant est calculé sur la base d'un pourcentage du traitement minimal de la fonction publique **(70)**.

Le pourcentage ne peut être inférieur à :
– 55 % de ce minimum si l'agent a moins de 21 ans
– 70 % de ce minimum à partir du 1er jour du mois suivant le 21e anniversaire.

Outre cette rémunération, l'agent a droit au versement de l'indemnité de résidence, du SFT et, le cas échéant, aux indemnités liées aux obligations de service en cas de travail effectué la nuit, le dimanche ou durant un jour férié.

Le contrat de préparation aux concours de catégorie A et B (PrAB)

L'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 **(71)** a créé, à titre expérimental **(72)**, une nouvelle voie d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique qui permet à des personnes sans emploi d'être recrutées en qualité d'agent contractuel dans des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou de la catégorie B. Pendant leur contrat, dont la durée ne peut être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans, les bénéficiaires du dispositif doivent suivre une formation, en alternance avec l'activité professionnelle, en vue de se présenter à un concours de la fonction publique **(73)**. Le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 fixe ses modalités de mise en œuvre **(74)**.

Selon les dispositions combinées des articles 7 et 13 du décret, le contrat de recrutement précise notamment la définition du poste et le montant de la rémunération brute mensuelle. Ce montant est équivalent à celui servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires.

Une circulaire du 17 mai 2018 **(75)** a précisé que l'agent bénéficie, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du SFT et des primes et indemnités versées à ces mêmes stagiaires.

(69) Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 *bis* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

(70) Depuis le 1er janvier 2013, ce montant plancher correspond à l'IM 309.

(71) Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

(72) Le dispositif a vocation à s'appliquer jusqu'en 2023 (6 années à compter de l'entrée en vigueur de la loi).

(73) Se reporter au numéro des *IAJ* de janvier 2018.

(74) Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique.

(75) Circulaire du 17 mai 2018 relative à la mise en œuvre du dispositif expérimental d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'État, dénommé « contrat PrAB ».

Les cas de transfert de personnels lors d'une reprise d'activité

● La reprise de l'activité par une personne morale de droit public

En application de l'article 14 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, lorsqu'une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics reprend, dans le cadre d'un service public administratif, l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public, celui-ci doit obligatoirement proposer à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Le contrat proposé doit en principe reprendre les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles relatives à la rémunération. Font également partie des clauses substantielles, celles portant sur la durée et l'objet du contrat, la quotité de temps de travail, la qualification et l'ancienneté **(76)**.

Les agents sous contrat à durée déterminée sont transférés pour la durée restant à courir de leur contrat. Cependant, ils peuvent se voir proposer un nouveau contrat d'une durée supérieure. Les agents transférés peuvent refuser le contrat qui leur est proposé. Dans ce cas, l'ancien contrat prend automatiquement fin de plein droit. L'employeur territorial d'accueil applique alors les dispositions réglementaires relatives aux agents contractuels licenciés.

● La reprise de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé

De manière symétrique avec le cas précédent, l'article L. 1224-3 du code du travail, issu de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, prévoit l'obligation pour une collectivité territoriale ou un de ses établissements publics qui reprend, dans le cadre d'un service public administratif, l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Le contrat proposé doit reprendre les clauses substantielles du contrat dont le salarié était titulaire, en particulier celles relatives à la rémunération. En cas de refus du salarié d'accepter le contrat proposé, son contrat prend fin de plein droit. La collectivité procède alors au licenciement de l'intéressé dans les conditions prévues par le contrat et le droit du travail.

Dans un avis du 21 mai 2007 **(77)**, le Conseil d'État a précisé que la reprise de la rémunération antérieure du salarié n'est possible que si elle n'excède pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartient à l'autorité administrative de fixer en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'État de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues. ■

(76) Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

(77) Conseil d'État, 21 mai 2007, avis n° 299307. Cet avis a été commenté dans le numéro des *IAJ* de juillet 2007.

BIP
LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ

www.cig929394.fr/publications/bip

La banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial

CIG petite couronne

BIP : la Banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial

> Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

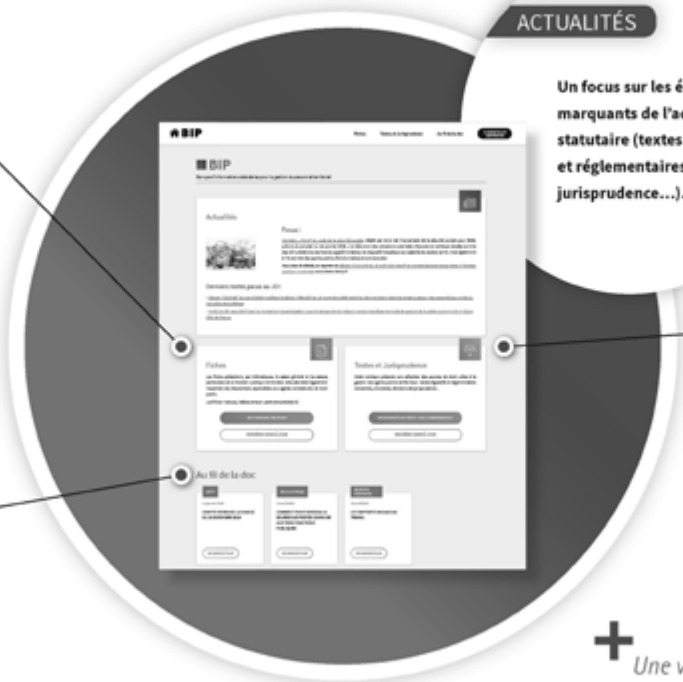
Les thèmes traités : le recrutement, la carrière (avancements, promotion interne, positions…), la mobilité, l'inaptitude physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels…

Les fiches valeurs, indices et taux : des données chiffrées pour la gestion de la paie
- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

> « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.



ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence…).

> Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés…),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires…),
- Jurisprudence significative.

\+ *Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !*

Absence de décision expresse à l'issue du stage

Conseil d'État, 10 décembre 2018
req. n° 416596

Aucune obligation de procéder à la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire à la fin de la période probatoire n'incombe à l'autorité territoriale qui n'a pas pris de décision expresse de refus de titularisation ou de licenciement.

(Extrait de la décision)

« Considérant ce qui suit :

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que Mme A. a été recrutée, de manière discontinue, par le centre communal d'action sociale de la commune de Salses-le-Château en qualité d'agent d'entretien entre le 26 novembre 2003 et le 31 décembre 2006, puis par la commune de Salses-le-Château en la même qualité d'agent d'entretien au cours de la période du 6 septembre 2007 au 31 décembre 2010 et, enfin, en qualité d'agent d'animation au cours de la période du 1er janvier 2011 au 31 mars 2013. Par un arrêté en date du 24 mars 2013, Mme A. a été nommée stagiaire à compter du 1er avril 2013 dans le grade d'adjoint technique territorial de 2e classe pour une durée d'un an. Après avoir prolongé le stage de Mme A. pour une durée d'un an à compter du 1er avril 2014, le maire de la commune a refusé de procéder à sa titularisation à l'issue de sa période probatoire. Par un courrier du 5 août 2015, Mme A. a présenté au maire de Salses-le-Château une demande tendant à sa titularisation, qu'il a rejetée. Par un jugement du 21 décembre 2016, le tribunal administratif de Montpellier a, d'une part, annulé la décision implicite par laquelle le maire de Salses-le-Château a rejeté la demande de titularisation de Mme A. et, d'autre part, enjoint à celui-ci de procéder à la titularisation de Mme A. à compter du 1er avril 2015 et à la reconstitution de sa carrière dans le grade d'adjoint technique territorial de 2e classe. Par l'arrêt attaqué du 13 juillet 2017, la cour administrative d'appel de Marseille a annulé ce jugement et rejeté la demande de Mme A.

Aux termes de l'article 46 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : *« La nomination, intervenant dans les conditions prévues aux articles 25,36 ou 38, paragraphes a et d, ou 39 de la présente loi à un grade de la fonction publique territoriale présente un caractère conditionnel. La titularisation peut être prononcée à l'issue d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier ».* Selon les dispositions de l'article 1er du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : *« Est fonctionnaire territorial stagiaire la personne qui, nommée dans un emploi permanent de la hiérarchie administrative des communes,* (...) *accomplit les fonctions afférentes audit emploi et a vocation à être titularisée dans le grade correspondant à cet emploi ».*

En premier lieu, le moyen tiré de ce que Mme A. se serait vu confier des fonctions d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles ne correspondant pas à celles qui peuvent être exercées par un adjoint technique territorial de 2e classe n'a pas été invoqué devant les juges du fond. La cour administrative d'appel de Marseille n'a par ailleurs pas commis d'erreur de droit en ne recherchant pas d'office si l'exercice de telles fonctions n'avait pas eu pour effet de placer l'intéressée, durant son stage, sur un emploi ne correspondant pas au grade sur lequel elle avait vocation à être nommée.

En deuxième lieu, l'absence d'intervention d'une décision expresse de refus de titularisation et de licenciement à l'issue de la période de stage ne fait pas naître une obligation de titulariser le fonctionnaire stagiaire. Par suite, Mme A. n'est, en tout état de cause, pas fondée à soutenir que la cour administrative d'appel de Marseille aurait commis une erreur de droit en ne tirant pas les conséquences de l'absence de décision expresse de licenciement ou de refus de titularisation à l'issue de la période de stage de deux ans.

En troisième lieu, il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que la cour administrative d'appel de Marseille s'est fondée, à titre principal, pour estimer que le maire de la commune de Salses-le-Château n'avait pas fait une appréciation manifestement erronée de l'aptitude de Mme A., sur les constats du rapport de stage du 3 juillet 2014, rédigé à l'issue de la première des périodes probatoires de Mme A., ainsi que sur les différents manquements relevés par l'autorité administrative à l'issue de sa seconde période probatoire. La cour a également tenu compte de trois appréciations d'élus de la commune de Salses-le-Château, du constat dressé par la directrice du centre de loisirs péri et extrascolaire ainsi que du témoignage d'un animateur qui attestaient des difficultés de l'intéressée à travailler avec ses collègues et en présence d'enfants. Ces témoignages, sur lesquels la cour ne s'est fondée qu'à titre complémentaire, émanent de personnes qui, par leurs fonctions, ont pu apprécier la manière de servir de l'intéressée. Dans ces conditions, la cour n'a pas commis d'erreur de droit ou dénaturé les pièces du dossier en prenant en compte ces témoignages alors même qu'ils portent sur une période qui n'est pas précisément définie.

En quatrième lieu, la cour administrative d'appel de Marseille n'a pas entaché son arrêt d'une contradiction de motifs en estimant que le maire de la commune de Salses-le-Château n'avait pas fait une appréciation manifestement erronée de l'aptitude de Mme A. à exercer les fonctions auxquelles elle était destinée tout en relevant également l'existence de témoignages et attestations favorables à l'intéressée, dès lors qu'elle a relevé que les témoignages et attestations produits par Mme A., compte tenu de leurs auteurs, n'étaient pas de nature à contredire utilement l'appréciation de l'autorité administrative.

En dernier lieu, eu égard aux appréciations défavorables portées par l'autorité administrative à l'issue des deux périodes probatoires, Mme A. n'est pas fondée à soutenir que la cour administrative d'appel de Marseille aurait dénaturé les pièces du dossier en estimant que le maire de la commune de Salses-le-Château n'a pas fait une appréciation manifestement erronée de son aptitude à exercer les fonctions auxquelles elle était destinée. La cour n'a également pas dénaturé les pièces du dossier en relevant que Mme A. n'avait été employée par la commune que pour répondre à des besoins occasionnels, dès lors qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'intéressée a été recrutée de manière discontinue et pour exercer des fonctions de nature différente.

Il résulte de tout ce qui précède que Mme A. n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque. »

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans l'arrêt du 10 décembre 2018 commenté ici, le Conseil d'État rappelle que l'absence de décision expresse de licenciement ou de refus de titularisation à l'issue de la période de stage ne crée pas d'obligation de titulariser le fonctionnaire stagiaire à la charge de l'autorité territoriale.

Dans la fonction publique, la situation du stagiaire se caractérise en effet par une certaine précarité juridique qui se matérialise plus particulièrement à l'issue de la période probatoire, par l'absence de droit à titularisation.

Pendant cette période, le fonctionnaire stagiaire dispose toutefois du droit d'accomplir son stage *« dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné »* (1). Il doit pouvoir démontrer l'adéquation de ses compétences professionnelles avec les fonctions qu'il sera amené à exercer.

Il peut cependant être mis fin au stage pour différents motifs tels que l'insuffisance professionnelle, la faute disciplinaire, la perte des droits civiques, la suppression d'emploi, l'inaptitude physique ou l'abandon de poste. La démission ou le décès du stagiaire entraînent également la fin de la période probatoire.

S'agissant de la titularisation, l'article 46 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'elle a un caractère conditionnel et qu'elle *« peut être prononcée à l'issue d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier »*.

Si le fonctionnaire stagiaire a ainsi *« vocation à être titularisé dans le grade »* (2) correspondant à l'emploi dans lequel il a été nommé, sa titularisation relève néanmoins de l'appréciation de l'autorité territoriale.

Celle-ci peut donc décider à l'issue de la période probatoire :
– soit de titulariser le fonctionnaire stagiaire ;
– soit de proroger la durée de son stage, après avis de la CAP;
– soit de refuser sa titularisation et de procéder à son licenciement ou à sa réintégration dans son cadre d'emplois ou corps d'origine.

Concernant la prorogation du stage qui doit être précédée d'un avis de la CAP, elle doit être justifiée par le fait que les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage (3).

S'agissant des modalités de licenciement du stagiaire, le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut pas intervenir à n'importe quel moment, au cours du stage (4) ; il ne peut être prononcé que lorsque le fonctionnaire est stagiaire depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage. Il s'accompagne de la mise en œuvre de certaines garanties à son égard (motivation de la décision de licenciement (5), communication de son dossier individuel (6) et saisine de la commission administrative paritaire (CAP) (7)).

Ces garanties ne s'appliquent pas, à l'exception de la saisine préalable de la CAP, au licenciement à l'issue de la période de stage. L'employeur n'a ainsi pas l'obligation de communiquer son dossier individuel à l'agent, sauf si la décision a un caractère disciplinaire (8). Cette décision ne fait pas partie des décisions individuelles défavorables visées à l'article L.211-2 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA) et n'a pas à faire l'objet d'une motivation. Le juge administratif a précisé à cet égard que *« la décision refusant, au terme du stage, de le titulariser n'a pour effet ni de refuser à l'intéressé un avantage qui constituerait, pour lui, un droit, ni dès lors que le stage a été accompli dans la totalité de la durée prévue par la décision de nomination comme stagiaire, de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits »* (9). Cette décision doit toutefois reposer sur un motif puisqu'elle doit se fonder sur l'appréciation portée par l'autorité territoriale *« sur l'aptitude du sta-*

(1) Conseil d'Etat, 1er février 2012, req. n°336362, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(2) Article 1er du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

(3) Article 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

(4) Article 5 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(5) Article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

(6) Conseil d'Etat, 4 janvier 1985, req. n°38464, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(7) Article 5 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

(8) Conseil d'Etat, 3 décembre 2003, req. n°256879, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(9) Conseil d'Etat, 11 décembre 2006, req. n°284746.

giaire à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir (10) ».

On indiquera également pour rappel que si un refus de titularisation ne peut intervenir pendant le stage, l'employeur peut toutefois mettre en garde le fonctionnaire stagiaire sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas sa manière de servir et l'informer, dans un délai raisonnable par rapport au terme de la période probatoire, de son intention de ne pas procéder à sa titularisation (11). Le juge administratif a récemment indiqué sur ce point qu'il ne s'agit pas d'une obligation pour l'employeur qui n'est notamment pas contraint de lui communiquer les rapports de ses supérieurs hiérarchiques recommandant une prolongation de stage ou un refus de titularisation (12).

En l'espèce, après avoir été employée de manière discontinue par un centre communal d'action sociale et une commune, la requérante a été nommée stagiaire dans le grade d'adjoint technique territorial de 2e classe pour une durée d'un an. À l'issue de cette période, le stage a fait l'objet d'une prolongation pour la même durée. Lorsque la période probatoire s'est achevée, l'autorité territoriale n'a pas procédé à la titularisation de la fonctionnaire stagiaire. Cette dernière a alors présenté une demande de titularisation qui a été rejetée.

Après l'annulation par le juge de première instance de la décision implicite de rejet de sa demande de titularisation et l'injonction adressée à l'autorité territoriale de procéder à sa titularisation et à la reconstitution de sa carrière dans le grade de nomination, la cour administrative d'appel a accédé à la demande de la commune et a annulé le jugement.

Statuant sur le pourvoi formé par la requérante, le Conseil d'État valide l'analyse de la juridiction d'appel et rejette la demande d'annulation de l'intéressé.

Selon une jurisprudence constante, le juge confirme que le fonctionnaire stagiaire ne détient pas de droit à titularisation à l'issue de sa période de stage (13).

Dès lors, comme le rappelle le Conseil d'État en l'espèce, l'absence de décision expresse de titularisation ou de licenciement à la fin du stage ne crée aucune obligation, à la charge de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui a procédé à la nomination du fonctionnaire de titulariser ce dernier. La Haute assemblée écarte donc ici l'erreur de droit invoquée par la requérante ; le juge d'appel n'avait pas à attacher de conséquences particulières à l'abstention de l'autorité territoriale à l'issue de la période de stage de deux ans.

Cette absence de décision expresse conduit l'agent à conserver la qualité de fonctionnaire stagiaire dans l'attente de l'intervention d'une décision de l'autorité territoriale (14). Le juge administratif précise régulièrement à cet égard qu'il peut être mis fin à tout moment à cette qualité à l'expiration de la période probatoire. Dans ce cas, la décision de mettre fin au stage constitue un refus de titularisation (15).

La décision de titularisation doit par conséquent nécessairement être expresse et faire l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale. En outre, son prononcé ne peut, sauf disposition législative contraire, avoir un caractère rétroactif (16).

On indiquera toutefois que la responsabilité de l'employeur peut être engagée sur le terrain indemnitaire pour l'abstention fautive à prendre une décision à la fin de la période probatoire. La Haute assemblée a ainsi jugé *« qu'en l'absence de toute circonstance permettant de le justifier, le délai supplémentaire d'un an et huit mois que l'administration a laissé s'écouler, à compter de l'expiration de la durée réglementaire maximale du stage* (...) *; avant de se prononcer,* (...) *sur la situation de son agent stagiaire revêt le caractère d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'État »* (17). La faute de l'employeur a permis en l'espèce la réparation du préjudice moral subi par le requérant résultant de son maintien en qualité de stagiaire avant l'intervention d'une décision de refus de titularisation.

(10) Conseil d'Etat, 3 décembre 2003, req. n°256879, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(11) Conseil d'Etat, 1er octobre 2015, req. n°375356 ; voir aussi sur ce point la veille jurisprudentielle dans les *IAJ* de novembre 2015.

(12) Cour administrative d'appel de Marseille, 10 juillet 2018, req. n°17MA00525.

(13) Conseil d'Etat, 26 janvier 1917, req. n°53517 ; voir aussi par exemple, Conseil d'Etat, 19 juin 2015, req. n°375641.

(14) Voir notamment, Conseil d'Etat, 26 mai 1982, req. n°12002, décision publiée au *Recueil Lebon* ; voir aussi plus récemment, Cour administrative de Lyon, 29 mai 2015, req. n°16LY02422.

(15) Conseil d'Etat, 20 mars 2015, req. n°372268.

(16) Conseil d'Etat, 13 octobre 1989, req. n°78446, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(17) Conseil d'Etat, 20 mars 2015, req. n°372268.

La responsabilité de la collectivité ou de l'établissement public peut par ailleurs également être mise en œuvre dans le cas où la titularisation est prononcée avec du retard dans le cadre d'une demande de réparation de la perte de rémunération que ce retard a engendré **(18)**.

Outre le moyen tiré de l'absence de décision expresse de licenciement ou de refus de titularisation à l'issue du stage d'une durée de deux ans, le juge de cassation rejette également les autres moyens soulevés par la requérante qui s'attachent à l'évaluation par le juge d'appel des conditions dans lesquelles a été réalisé le stage et les modalités d'appréciation de celui-ci.

Il relève que le moyen tiré de l'inadéquation des fonctions confiées au fonctionnaire stagiaire par rapport à celles exercées par un adjoint technique territorial de 2e classe n'a pas été avancé devant les juges du fond. Ce moyen qui n'est pas d'ordre public ne peut par suite être examiné en cassation **(19)**.

Conformément à une jurisprudence classique, le Conseil d'État exerce en l'espèce un contrôle restreint sur les motifs qui ont conduit l'autorité territoriale à ne pas procéder à la titularisation du fonctionnaire stagiaire **(20)**. ■

(18) Conseil d'Etat, 20 mars 1985, req. n°52283, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(19) Conseil d'Etat, 24 novembre 2010, req. n°325195.

(20) Conseil d'Etat, 27 avril 1994, req. n°125837, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

NOUVEAUTÉ

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'essentiel de la jurisprudence
applicable aux agents territoriaux

Décisions de l'année 2018

VIENT DE PARAÎTRE

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

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

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

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

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

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

Format 17 x 24 cm
Diffusion : Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française
Tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr

La documentation Française

CIG petite couronne

Publicité de la vacance de poste

Conseil d'État, 6 février 2019
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 car elle ferait ainsi obstacle au principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics.
En conséquence, la publicité de la création ou de la vacance de poste ne peut être regardée comme respectée lorsque l'avis de vacance d'emploi précise, sans qu'un texte autorise une telle restriction, le mode de recrutement envisagé, en l'espèce une mutation.

(Extrait de la décision)

« Considérant ce qui suit :

Par un jugement du 30 décembre 2016, le tribunal administratif de la Guadeloupe a annulé, à la demande du syndicat CFTC des agents territoriaux de la Guadeloupe, l'arrêté du 29 décembre 2014 par lequel la présidente de la communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre a nommé M. A. B. en qualité d'ingénieur principal territorial à temps complet. Par l'ordonnance attaquée du 6 juillet 2017, le président de la 6e chambre de la cour administrative d'appel de Bordeaux a rejeté l'appel formé par la communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre contre ce jugement. (...)

Aux termes de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : *"Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. / Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. / L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s 'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade"*.

En premier lieu, il ressort des pièces du dossier soumis au juge du fond que le syndicat CFTC des agents territoriaux de la Guadeloupe a pour objet, selon l'article 7 de ses statuts, l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, des personnes employées par les collectivités territoriales dans le département (...) ainsi que *"toute action en justice, ou gracieuse, tendant au respect des intérêts professionnels de ses adhérents"*. Par suite, en estimant que le syndicat requérant justifiait, s'agissant d'une décision individuelle de nomination à un emploi vacant que les agents qu'il représente avaient vocation à occuper, d'un intérêt lui donnant qualité pour contester la décision litigieuse, le

président de la 6e chambre de la cour administrative d'appel de Bordeaux n'a pas commis d'erreur de qualification juridique.

En deuxième lieu, il résulte des dispositions citées au point 3 que, lorsque l'autorité territoriale entend pourvoir un poste créé ou vacant, elle ne peut, sauf disposition statutaire contraire, restreindre à une voie particulière l'accès à cet emploi, excluant par là même les autres voies d'accès prévues à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 et faisant de la sorte obstacle au respect du principe d'égal accès aux emplois publics. Il s'en suit que la publicité de la création ou de la vacance de poste, assurée par le centre de gestion compétent et qui conditionne la légalité des recrutements effectués par une collectivité territoriale, 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 parmi ceux mentionnés à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984.

Il ressort des énonciations de l'ordonnance attaquée que l'avis de vacance de poste transmis au centre de gestion de la fonction publique territoriale de Guadeloupe le 30 octobre 2014 par la communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre précisait que le poste en litige serait pourvu par voie de mutation. Il résulte de ce qui a été dit au point précédent, que le président de la 6e chambre de la cour administrative d'appel de Bordeaux n'a pas commis d'erreur de droit en estimant que, dans ces conditions, la publicité de la vacance d'emploi était irrégulière ni commis d'erreur de droit ou dénaturé les pièces du dossier en estimant que cette irrégularité était de nature à priver les agents susceptibles de présenter leur candidature d'une garantie ou à exercer une influence sur la décision de la communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre, et qu'elle entachait d'illégalité le recrutement de M. B. sur cet emploi par l'arrêté du 29 décembre 2014 (...)

Il s'en déduit que le pourvoi de la communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre doit être rejeté, y compris ses conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans un arrêt du 6 février 2019 qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État précise le cadre juridique applicable à la publicité des créations et vacances de postes. Dans le souci de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics, la Haute assemblée exclut la possibilité pour l'employeur de limiter le recrutement, dès la publicité de la vacance de poste, à l'une des voies d'accès statutaires.

Pour rappel, l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 régit les conditions dans lesquelles un emploi créé ou vacant peut être pourvu par l'autorité territoriale. Il impose d'une part, à celle-ci d'informer de la création ou de la vacance des emplois permanents le centre de gestion compétent et d'autre part, à ce dernier d'en assurer la publicité (1). Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est toutefois compétent pour assurer la publicité des vacances de postes pour les cadres d'emplois des catégories A+ (administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef), après transmission des déclarations de vacance par le centre de gestion compétent (2).

Néanmoins, l'obligation d'information ne s'applique pas aux emplois permanents susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. On signalera également que le recrutement sur les emplois de direction de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 par

(1) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif à la vacance d'emploi dans le numéro des *IAJ* de mai 2018.

(2) Article 12-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

la voie du recrutement direct n'a pas à être précédé de l'accomplissement des mesures de publicité relatives à la création ou à la vacance de l'emploi (3).

L'obligation de publicité s'applique en revanche dans tous les autres cas et notamment dans celui où l'employeur entend pourvoir l'emploi vacant ou nouvellement créé par le recrutement d'un agent contractuel (4).

Les dispositions de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 précisent en outre le contenu de l'avis de vacance d'emploi, qui doit indiquer le motif de la vacance et comporter une description du poste à pourvoir.

Par ailleurs, cet article énumère les voies par lesquelles l'emploi peut être pourvu. Il s'agit de :

– la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude ;

– ou de celle d'un fonctionnaire par voie de détachement, mutation ou intégration directe ;

– ou le cas échéant, de celle d'un fonctionnaire issu de la promotion interne ou de l'avancement de grade, sous réserve de la satisfaction des conditions prévues par chaque statut particulier.

Enfin le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques (5) a notamment procédé à une harmonisation des modalités de publication des avis de vacance dans les trois versants de la fonction publique (6). La publication sur cet espace numérique ne peut être, sauf urgence, d'une durée inférieure à un mois (7).

Le respect des formalités préalables de déclaration et de publicité conditionne la légalité du recrutement effectué par une collectivité territoriale ou un établissement public (8).

Le juge administratif est donc amené à exercer son contrôle sur les conditions dans lesquelles intervient la publicité de la vacance ou de la création d'emploi.

En l'espèce, une collectivité avait transmis au centre de gestion compétent un avis de vacance limitant l'accès à un poste, nouvellement créé, à la voie de la mutation, excluant par conséquent les autres voies prévues à l'article 41 de la loi 26 janvier 1984. Le retrait de la décision de nomination d'un ingénieur principal à ce poste avait été demandé sans succès par une organisation syndicale. Le tribunal administratif a prononcé l'annulation de cette décision de refus qui a ensuite été confirmée par le juge d'appel.

Statuant en cassation, le Conseil d'État valide l'analyse des juges du fond et rejette le pourvoi formé par la collectivité.

La Haute assemblée écarte d'abord le moyen tiré de l'erreur de qualification juridique qu'aurait commise le juge d'appel en reconnaissant à l'organisation syndicale un intérêt à agir en l'espèce. Selon la jurisprudence du Conseil d'État est en effet recevable la contestation par une organisation syndicale *« d'une décision individuelle de nomination à un emploi vacant que les agents* (qu'elle) *représente avaient vocation à occuper »* (9).

S'agissant des modalités d'application de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, le Conseil d'État considère que l'autorité territoriale ne peut, *«sauf disposition statutaire »*, privilégier une voie de recrutement en particulier, exclure les autres voies d'accès prévues par les dispositions statutaires et méconnaître ainsi le principe d'égal accès aux emplois publics garanti par l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Le juge administratif rappelle en outre que la publicité de la création ou de la vacance de poste qu'assure le centre de gestion détermine la légalité du recrutement (10). Il en déduit par suite que l'accomplissement de cette formalité ne peut être considéré comme rempli en l'espèce puisque la vacance d'emploi précisait le mode recrutement envisagé, sans qu'un texte l'y autorise. Écartant l'erreur de droit, la Haute assemblée entérine la position du juge d'appel qui avait conclu à l'irrégularité de la publicité.

(3) Conseil d'État, 30 septembre 2015, req. n°375730 ; voir aussi la veille jurisprudentielle relative à cet arrêt dans les *IAJ* d'octobre 2015.

(4) Conseil d'État, 14 mars 1997, req. n°143800, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(5) Pour plus de précisions sur ce point, voir le numéro des *IAJ* de janvier 2019.

(6) Circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques du ministre de l'action et des comptes publics, de la ministre de la santé et des solidarités et de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

(7) Article 4 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 précité.

(8) Conseil d'État, 22 mai 1981, req. n°15397, décision publiée au *Recueil Lebon* ; Voir aussi notamment, Conseil d'État, 17 décembre 2003, req. n°236036, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(9) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif à l'intérêt à agir des organisations syndicales en contentieux de la fonction publique dans les *IAJ* de décembre 2018.

(10) Voir notamment par exemple, Conseil d'État, 11 août 2009, req. n°309132.

Comme le rappelle dans ses conclusions le rapporteur public, le pourvoi de la collectivité requérante était fondé sur le principe de liberté des collectivités territoriales ou des établissements publics de choisir les modalités de recrutement retenues pour pourvoir le poste vacant ainsi que le candidat. Cette liberté qui découle du principe constitutionnel de libre administration trouve sa traduction à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 qui énumère les modes de recrutement possibles sans qu'aucune priorité ne soit donnée à l'un d'entre eux en particulier. Pour autant, le rapporteur public considère que la position du juge d'appel n'ôte pas à l'autorité territoriale le bénéfice de cette liberté ni ne l'altère, dans la mesure où il se contente de considérer que le mode de recrutement ne peut être restreint au stade de l'avis de vacance, ce qui permet notamment de garantir la priorité accordée au recrutement statutaire.

Par ailleurs, la collectivité requérante invoquait, à l'appui de son pourvoi, la jurisprudence Danthony **(11)** en vertu de laquelle l'existence d'un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, ayant un caractère facultatif ou obligatoire, n'est susceptible d'entacher d'illégalité la décision prise que si ce vice est de nature à influer sur le sens de cette décision ou à priver les intéressés d'une garantie **(12)**, dont la portée excède désormais le seul champ des procédures consultatives **(13)**.

Pour la juridiction d'appel suivie en cela par le juge de cassation, l'irrégularité de la publicité de la vacance d'emploi constituait bien en l'espèce un vice susceptible d'entacher d'illégalité le recrutement sur cet emploi, au sens de la jurisprudence susvisée. ■

(11) Conclusions de M. Olivier Henrard, rapporteur public.

(12) Conseil d'État, 23 décembre 2011, req. n°335033, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(13) Voir par exemple dans le cadre d'une demande de consultation du dossier administratif en préalable à l'adop-tion d'une mesure prise en considération de la personne, Conseil d'État, 31 janvier 2014, req. n°369718, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

Actualité documentaire

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

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

LE POINT SUR...

29 Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE

35 Accès à la fonction publique
36 Agents contractuels
37 Agents de droit privé
38 Cadres d'emplois • Métiers territoriaux
39 Cessation de fonctions
40 Conditions de travail
40 Discipline
41 Droits et obligations
42 Emplois fonctionnels
42 Indisponibilité physique
42 Instances nationales de consultation : CSFPT • CCFP
43 Organismes de gestion de la FPT
43 Positions
44 Rémunération • Indemnisation • Avantage en nature

À LIRE ÉGALEMENT

47 Actualité des autres fonctions publiques
47 Commande publique
48 Documents administratifs • Accès et communication
49 Égalité professionnelle
49 Finances publiques • Finances locales
50 Formation professionnelle • Mineur
50 Handicap
51 Intercommunalité
52 Qualité de vie au travail
52 Reconnaissance des proches aidants
53 Régime des actes
53 RGPD
54 Stagiaire

Réforme de la fonction publique

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Projet de loi de transformation de la fonction publique, adopté par l'assemblée nationale en première lecture : procédure accélérée

Texte adopté par l'Assemblée nationale, n° 279, 28 mai 2019.- 108 p.

L'Assemblée nationale a publié le texte final du projet de loi de *« transformation de la fonction publique »*, tel qu'adopté par les députés le 28 mai 2019. Le projet de loi sera examiné par le Sénat à partir du 12 juin 2019. Parmi les mesures de ce projet de loi, figurent : l'instauration d'une prime de précarité pour certains contrats et l'exclusion des agents de catégorie C des futurs contrats de projet, la codification des textes relatifs à la fonction publique ainsi que la fusion de la commission de déontologie de la fonction publique avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

REVUE DE PRESSE

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur le projet de loi de transformation de la fonction publique / Eric Poulliat

Assemblée nationale, n° 1909, 30 avril 2019.- 77 p.

Ce rapport, rédigé au nom de la délégation aux collectivités locales et à la décentralisation, contient 18 propositions de modification du projet de loi de transformation de la fonction publique. Son rapporteur propose, entre autres, d'abaisser à 200 agents, au lieu de 300, le seuil de création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, dans les futurs comités sociaux territoriaux. Concernant les agents contractuels recrutés sur des emplois de direction, il préconise le suivi d'une formation obligatoire *« sur les principes généraux du droit des collectivités territoriales et de la fonction publique, la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts et des infractions pénales »*. Par ailleurs, en ce qui concerne la durée du travail, il recommande d'allonger à 18 mois le délai laissé aux collectivités après les élections pour supprimer les régimes dérogatoires aux 35 heures. Enfin, concernant les centres des gestion, il préconise de renforcer la prise en compte des problématiques déontologiques en prévoyant que leur bilan annuel comprenne un point sur leur activité au titre de leur mission de *« référent déontologue »* auprès des administrations locales.

Rapport d'information fait au nom de la Commission des lois sur le projet de loi de transformation de la fonction publique (n° 1802), après engagement de la procédure accélérée / Émilie Chalas

Assemblée nationale, n° 1924, 3 mai 2019.- 549 p.

Ce rapport, rédigé par la rapporteure du projet de loi de transformation de la fonction publique, présente les dispositions proposées par les 36 articles du texte, l'état du droit pour chacun d'entre eux et les apports de la Commission des lois votés les 2 et 3 mai 2019.

Projet de loi « Fonction publique » : tout ce que les députés ont modifié

Acteurs publics, 3 mai 2019.- 5 p.

Les députés de la Commission des lois de l'Assemblée nationale ont adopté le projet de loi de réforme de la fonction publique le 3 mai dernier. Les modifications adoptées par les parlementaires portent notamment sur l'encadrement du dispositif des ruptures conventionnelles, la fusion de la Commission de déontologie de la fonction publique avec la Haute autorité pour

la transparence de la vie publique (HATVP), la clarification par la voie réglementaire du rôle dévolu aux directeurs généraux des services des collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale, l'encadrement de la rémunération des agents contractuels embauchés sur des emplois de direction, l'accès à la formation, au management pour les fonctionnaires accédant à des fonctions d'encadrement, la mise en place de commissions consultatives paritaires (CCP) uniques par collectivité ou établissement public, compétentes à l'égard de l'ensemble des agents contractuels sans distinction de catégorie et la mise en place pour les agents contractuels d'une indemnité de fin de contrat. L'adoption définitive du projet de loi est prévue avant l'été pour une application au 1er janvier 2020.

Projet de loi fonction publique : alertes pour la territoriale

La Gazette.fr, 9 mai 2019, 3 p.

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, 875 amendements ont été déposés en Commission des lois. Certains sujets, comme la fusion de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique et la Commission de la déontologie de la fonction publique ainsi que les évolutions des modalités du dialogue social ont particulièrement été discutés. Dans ce cadre, les neuf organisations syndicales représentatives ont appelé les agents publics à faire grève pour protester contre cette réforme. Par ailleurs, le bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), dans un communiqué de presse, alerte *« solennellement le Gouvernement et le Parlement sur les conséquences négatives »* d'une disposition permettant que le Conseil commun de la fonction publique puisse se saisir, dans certaines conditions, des projets de texte relatifs à la fonction publique territoriale mais présentant un lien avec les dispositions communes. Pour sa part, le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France (CIG petite couronne), dans un communiqué de presse *« déplore le recours aux ordonnances pour réformer les instances médicales »*. De plus, l'établissement souhaiterait *« dans un comité social territorial pouvoir instaurer une formation spécialisée sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail dès 50 agents (au lieu de 300 ou 200 agents) »*. Enfin, le CIG petite couronne *« regrette aussi la réorganisation des commissions administratives paritaires ou encore que le contrat de projet crée de fait un nouveau type de contrat »*.

Projet de loi « Fonction publique » : les députés durcissent le mécanisme des ruptures conventionnelles

Acteurs publics, 21 mai 2019.- 2 p.

Contre l'avis du gouvernement et de la rapporteure du texte, la mise en place, à titre expérimental sur une durée de cinq ans, de la rupture conventionnelle dans les trois versants de la fonction publique a été votée par les députés, le 20 mai 2019, dans le cadre de l'examen du projet de loi sur la fonction publique en séance publique. L'amendement adopté prévoit que les fonctionnaires qui bénéficient d'une rupture conventionnelle et qui souhaitent revenir dans la fonction publique dans un délai inférieur à six ans devront rembourser leur indemnité.

Projet de loi « Fonction publique » : les principaux amendements des députés de la majorité pour la séance

Acteurs publics, 10 mai 2019.- 3 p.

Cet article passe en revue les principaux amendements déposés par les députés du groupe La République en marche (LREM), au projet de loi de réforme de la fonction publique, examinés lors de la discussion du texte en séance publique à compter du 13 mai 2019 : limitation du périmètre des contrats de mission, droit à la déconnexion, forfaitisation du supplément familial de traitement, renforcement de la transparence des hautes rémunérations, réalisation d'un rapport social unique qui *« constituera le premier support de réflexion pour établir les lignes directrices de gestion qui détermineront à terme la stratégie pluriannuelle des ressources humaines »*, fusion de la Commission de déontologie au sein de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Par ailleurs, le principe de la mise en place d'une indemnité de fin de contrat pour certains contractuels serait confirmé.

Fusion Commission de déontologie-HATVP : les députés accordent leurs violons, l'exécutif défend sa partition

Acteurs publics, 13 mai 2019. - 3 p.

Les conditions de la fusion des instances de déontologie, la Commission de déontologie de la fonction publique et la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), introduite lors de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, en Commission des lois le 3 mai 2019, sont encore en débat, indique la rapporteure du projet de loi Émilie Chalas. Les positions des députés et du gouvernement divergent sur l'architecture prévue pour la nouvelle autorité issue de cette fusion. Les députés souhaitent la mise en place d'un collège unique tandis que l'exécutif celle d'une formation spécialisée dédiée aux agents publics. Le gouvernement voudrait également conserver un pouvoir de nomination des membres, alors que les députés souhaitent laisser les pleins pouvoirs au Parlement.

Missions des agents, compétences des instances… Les premières modifications du texte « Fonction publique »

Acteurs publics, 15 mai 2019.- 3 p.

Les députés ont adopté le 14 mai 2019, les trois premiers articles du projet de loi de réforme de la fonction publique ainsi que 15 amendements. Dans ce cadre, ont notamment été précisées les missions des fonctionnaires et instaurée la création d'un rapport social unique. Concernant les missions des fonctionnaires, avant l'article 1er du projet de loi, les députés ont adopté un amendement additionnel visant à inscrire dans le statut le fait que *« les fonctionnaires ont pour missions de servir l'intérêt général, d'incarner les valeurs de la République et d'être acteurs d'une société inclusive »*. L'article 3 qui acte la mise en place d'une nouvelle instance, le comité social, issue de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été adopté ainsi que quatre amendements qui prévoient d'ajouter les questions relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus au champ de compétences des comités sociaux ainsi que les enjeux liés à la déconnexion. Par ailleurs, un autre amendement voté abaisse à 200 agents, au lieu de 300, dans le texte initial, le seuil pour créer une formation spéciale au sein du Comité social territorial (CST) sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Par ailleurs, les députés ont adopté un amendement visant à instituer dans chaque administration un rapport social unique, qui *« constituera le premier support de réflexion pour établir les lignes directrices de gestion qui détermineront à terme la stratégie pluriannuelle des ressources humaines »*. Ces éléments seront relatifs, notamment, à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Examen du projet de loi « Fonction publique » : la reconnaissance du droit à la déconnexion attendra

Acteurs publics, 16 mai 2019.- 3 p.

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de réforme de la fonction publique, à l'inverse du secteur privé, les députés ont refusé d'inscrire en tant que tel dans la loi un droit à la déconnexion, en raison des enjeux de service public et de continuité de celui-ci. Seuls les *« enjeux »*liés à la déconnexion seront traités dans les instances de dialogue social.

Fonction publique : les députés votent les 35 heures effectives et une prime de précarité pour certains CDD

Maire-Info, 20 mai 2019.- 2 p.

Le 17 mai dernier, les députés ont adopté, un amendement au projet de loi de transformation de la fonction publique visant à imposer les 35 heures de manière effective dans les trois versants de la fonction publique. L'amendement gouvernemental précise que *« la durée du travail*

effectif des agents de l'État » est celle fixée par le code du travail. La règle s'appliquera également aux agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale, mais pas aux enseignants. Des adaptations sont prévues afin de tenir compte des sujétions particulières de certains agents, telles le travail de nuit, le travail le dimanche, ou les travaux pénibles et dangereux. Par ailleurs, les députés ont adopté l'instauration d'une prime de précarité pour les agents publics qui arrivent au terme d'un contrat *« d'une durée inférieure ou égale à un an et d'une rémunération allant jusqu'à deux Smic »* à partir du 1er janvier 2021. Plusieurs contrats seront écartés du dispositif, les contrats dits saisonniers ainsi que les futurs contrats de projet.

Le recrutement de contractuels aux emplois fonctionnels et les contrats de projet validés par les députés

Maire-Info, 17 mai 2019.- 2 p.

Les députés ont examiné le 16 mai dernier, le chapitre du projet de loi de transformation de la fonction publique intitulé *« Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace »*. Ils ont adopté l'article 6 qui permet le recours à des agents contractuels sur *« des emplois permanents »*, *« à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics »* ainsi que l'article 7 qui traite du recrutement d'agents contractuels pour les emplois fonctionnels. L'article 8 relatif aux contrats de projet a également été adopté. Celui-ci est dédié à des missions spécifiques d'encadrement ou de pilotage. Les emplois de catégorie C sont exclus du dispositif. Ce CDD, d'une durée minimale d'un an et maximale de six ans, n'ouvre droit ni à un CDI ni à une titularisation. Enfin, les députés ont adopté un amendement du gouvernement instaurant une indemnité de fin de contrat pour les agents contractuels employés pendant moins d'un an.

Temps de travail, rémunérations, déontologie… Les dernières modifications à la loi « Fonction publique »

Acteurs publics, 15 mai 2019.- 3 p.

Cet article présente les principaux amendements adoptés par les députés le 17 mai 2019 lors de la quatrième journée d'examen du projet de loi de réforme de la fonction publique. Concernant le volet déontologie, la composition de la future structure issue de la fusion de la Commission de déontologie et de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a été actée. Les députés ont ainsi validé en séance le principe d'un collège unique, mais également le fait que le gouvernement pourra nommer deux personnalités qualifiées au sein de ce collège. Dans le domaine de la déontologie, les députés ont apporté, par ailleurs, des précisions sur les avis qui seront rendus publics, sur le suivi des réserves émises par la Commission et la mise en œuvre du suivi statistique des allers-retours public-privé. Concernant les centres de gestion, un amendement a été adopté prévoyant que ces derniers devront établir annuellement, pour les collectivités qui leur sont affiliées, un bilan de leur activité au titre de leur fonction de référent déontologue. S'agissant du temps de travail, un amendant prévoyant une harmonisation des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux a été adopté. Un décret en Conseil d'État en précisera la liste et les modalités d'octroi, ainsi que le caractère de droit ou soumis aux nécessités de service. Enfin, un amendement visant à *« mieux reconnaître l'engagement professionnel des policiers municipaux et à leur offrir des garanties statutaires renforcées en cas de blessures graves ou de décès en service, à l'instar des dispositions applicables dans la police nationale »* a été adopté ainsi qu'un amendement prévoyant d'accorder une priorité de mutation, de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition aux fonctionnaires *« proches aidants »* et ainsi *« leur permettre de se rapprocher de la personne aidée »*.

Bilan des modifications apportées par les députés au projet de loi « Fonction publique »

Acteurs publics, 22 mai 2019.- 3 p.

Cet article présente les principaux amendements adoptés par les députés lors de l'examen du projet de loi de réforme de la fonction publique. Les modifications adoptées portent notamment sur le durcissement du mécanisme des ruptures conventionnelles, le temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, l'harmonisation des autorisations spéciales d'absence, la limitation du périmètre des contrats de mission avec l'exclusion des agents de catégorie C du dispositif, l'instauration d'une prime de précarité pour certains contrats à durée déterminée, la fusion de la Commission de déontologie de la fonction publique avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), l'élargissement des compétences des *« comités sociaux »*, l'abaissement de 300 à 200 agents du seuil au-dessus duquel il sera obligatoire d'instituer une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein des *« comités sociaux »* de la fonction publique territoriale, la réalisation d'un rapport social unique dans chaque administration ainsi que le renforcement du rôle du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) dans la formation des apprentis. Le Sénat examine au mois de juin le projet de loi dont l'adoption définitive est prévue avant l'été pour une application au 1er janvier 2020.

Projet de loi fonction publique : les quatre points qui inquiètent le plus les maires

Maire-Info, 24 mai 2019.- 2 p.

Cet article présente les principaux sujets d'inquiétude recensés par l'Association des maires de France (AMF) concernant le projet de loi de transformation de la fonction publique. Les inquiétudes portent entre autres sur le financement à 75 % de la formation des apprentis par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le financement d'une prime de précarité pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à un an par les collectivités territoriales, les nouvelles facultés d'intervention au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et l'amendement concernant la définition du rôle des directeurs généraux des services (DGS). Sur ce dernier point, Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) estime que la formulation de l'amendement remet en question le rôle de l'exécutif et du maire en matière de gestion des ressources humaines.

Réforme de la fonction publique : le point après le vote à l'Assemblée nationale

Localtis - Banque des territoires, 28 mai 2019.- 1 p.

À l'issue de son examen en Commission des lois les 2 et 3 mai 2019 puis en séance publique du 17 au 21 mai 2019, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture, le 28 mai 2019, le projet de loi de transformation de la fonction publique. Cet article présente les nouvelles dispositions pour la fonction publique territoriale. Concernant les dispositions relatives au dialogue social, le texte dote la fonction publique d'une instance unique de dialogue social, le comité social d'administration (CSA) ou comité social territorial dans la fonction publique territoriale, issu de la fusion des comités techniques (CT) et d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) actuels qui aura des compétences élargies aux *« questions relatives à l'accessibilité des services et à la qualité du service rendu à l'usager »*, ainsi qu'aux *« enjeux liés à la déconnexion »*. De plus, les députés ont abaissé de 300 à 200 agents le seuil à partir duquel une formation spécialisée en santé et sécurité devra être créée au sein du comité social territorial. Dans le cadre du volet relatif aux agents contractuels, a été acté, qu'à partir de 2021, les employeurs publics devront allouer une prime de précarité aux agents contractuels embauchés pour moins d'un an et percevant une rémunération inférieure à un plafond équivalent à deux Smic. D'autre part, le projet de texte limite l'accès au contrat de projet aux seuls agents des catégories A et B. Dans le domaine de la déontologie, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui sera fusionnée avec la Commission de déontologie, fonctionnera avec un seul collège. Les avis émis par cette structure seront publiés dans un certain nombre de cas :

départ vers le secteur privé, création ou reprise d'entreprise, retour dans l'administration et les agents concernés demeureront anonymes. Le texte prévoit également que les centres de gestion devront établir annuellement un bilan des activités menées dans le cadre de leur mission de référent déontologue. Ce bilan sera porté à la connaissance des comités sociaux territoriaux. Par ailleurs, le volet relatif à la formation prévoit que pour les contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devra verser aux centres de formation d'apprentis (CFA) une contribution fixée à 75 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités. Le texte prévoit, en outre, dans ce même volet, des possibilités élargies pour les agents publics d'être dispensés de suivre une formation initiale. Dans le domaine de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations le critère de l'*« état de grossesse »* est ajouté au sein des critères de discrimination interdits dans la fonction publique. Le dispositif de signalement en cas d'acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est renforcé en y ajoutant les actes de discrimination. Enfin, il est prévu que le gouvernement disposera de deux ans pour créer par ordonnance la partie législative d'un code de la fonction publique, qui regroupera plus de 120 lois ou articles de lois et plus de 650 décrets ou articles de décrets. ■

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 07020 du 4 octobre 2018 relative à l'ouverture des examens et concours de l'administration publique aux docteurs

JO Sénat, 21 mars 2019.- p. 1546

M. Roger Karoutchi souhaite savoir s'il est prévu d'ouvrir aux titulaires d'un diplôme de doctorat d'autres concours ou examens de l'administration publique que celui d'entrée à l'école nationale d'administration (ENA). La réponse ministérielle précise que depuis 2013, *« les concours et procédures de recrutement dans les corps et cadres d'emplois de catégorie A relevant du statut général de la fonction publique sont adaptés, dans les conditions fixées par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois concernés, afin d'assurer la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche lorsqu'elle a été sanctionnée par la délivrance du doctorat »* (article L. 412-1 du code de la recherche). Par ailleurs, le Conseil d'État a considéré, dans son avis du 4 septembre 2014 que l'ensemble des corps et cadres d'emplois de la catégorie A étaient concernés (sauf rares exceptions), que les aménagements devaient être effectués au niveau du concours externe et enfin, que les mesures de reclassement adaptées aux titulaires d'un doctorat ne pouvaient bénéficier qu'aux docteurs lauréats d'un concours aménagé ou réservé. Ainsi, au 3 octobre 2018, la disposition *« docteur »* a été mise en œuvre pour cinquante-six corps ou cadres d'emplois, dont neuf corps ou cadres d'emplois pour lesquels un concours externe spécifique est prévu, contre quarante-sept corps ou cadres d'emplois pour lesquels une épreuve adaptée a été introduite pour le concours externe. Enfin, un concours externe d'entrée à l'ENA, réservé aux titulaires d'un doctorat a été instauré, à titre expérimental, par le décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018 instituant à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'École nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat. Ce concours sera ouvert pour la première fois en 2019, dans la spécialité *« sciences de la matière et de l'ingénieur »*, tandis que la session de 2020 concernera la spécialité *« sciences humaines et sociales »*.

REVUE DE PRESSE

Big bang en vue pour le recrutement par concours dans la fonction publique

Acteurs publics, 13 mai 2019.- 2 p.

Dans le cadre d'une concertation avec les repré-sentants des syndicats et des employeurs publics, l'exécutif a présenté une liste de propositions pour adapter les épreuves des concours de la fonction publique afin de renforcer leur attractivité. Parmi les mesures envisagées : déconcentration et évolution des procédures d'affectation, évolution des modes de recrutement par concours, simplification des épreuves, réduction de leur nombre et évolution de leur contenu, développement de la 3e voie, des concours sur *« titres et épreuves »* et par spécialité, professionnalisation des épreuves des concours. Une réflexion est par ailleurs engagée sur la pertinence de conserver des concours internes. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) indique que *« ces mesures seront dégagées notamment dans le but de maintenir l'attractivité et l'efficacité du recrutement par concours, d'intégrer l'approche par les compétences dans les politiques de recrutement et de renforcer la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique »*. La conclusion des travaux interviendra au cours du deuxième semestre 2019 afin d'alimenter le chantier réglementaire d'application du projet de loi de réforme de la fonction publique.

Pour la défense du maintien des filières dans la fonction publique territoriale

La Gazette.fr, 21 mai 2019.- 2 p.

Dans le cadre du chantier de transformation de la fonction publique, la notion de filières, propre à la fonction publique territoriale, est régulièrement remise en question, notamment concernant les cadres A + et A, et plus particulièrement ceux appartenant à la filière technique. Emmanuelle Lointier, présidente de l'Association des ingénieurs territoriaux de France (AITF), défend le maintien de l'organisation en filières, quel que soit le grade. Défini en huit filières, ce découpage, *« issu de la réalité du terrain »*, garantit en effet *« une pluralité de profils de recrutement avec un minimum d'encadrement réglementaire »* et *« la sécurisation de l'action publique »*. Plus spécifiquement, le maintien des concours d'entrée pour les ingénieurs et ingénieurs en chef assure, pour les collectivités territoriales, le recrutement de profils scientifiques et techniques.

L'emploi dans la fonction publique en 2017

Point Stat, mai 2019.- 15 p.

Au 31 décembre 2017, 5,53 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique, soit une augmentation annuelle de 0,8 % hors contrats aidés. La fin des contrats aidés a conduit les employeurs publics à transférer certains contrats aidés sous statut de contractuels. Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2017, de 0,9 % après deux années consécutives de baisse. Cette hausse est en partie liée au recrutement en contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2016. Malgré la hausse globale de l'emploi public, le nombre de fonctionnaires baisse. Ainsi, *« conformément à la tendance observée depuis dix ans, la part des fonctionnaires continue de diminuer dans l'ensemble de la fonction publique (- 0,7 point) »*. Cette note relève également une poursuite de la hausse de la proportion d'agents de catégorie A, une moindre progression de l'emploi public en Île-de-France que dans les autres régions, une poursuite de la féminisation des emplois publics notamment pour ceux relevant de la catégorie A, une légère augmentation de la part des moins de 30 ans, une forte hausse des départs, en particulier dans la fonction publique de l'État.

AGENTS CONTRACTUELS

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Le changement d'affectation, mesure d'ordre intérieur, comme alternative au reclassement d'un agent public contractuel

Actualité juridique - Collectivités territoriales, n° 4, avril 2019.- pp. 206-208

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État, du 7 décembre 2018, req. n° 401812, relatif au changement d'affectation d'un agent contractuel de la fonction publique, décidé en raison de son état de santé. L'auteur de cet article rappelle que par cette décision, le Conseil d'État restreint le champ d'application du reclassement par le refus de donner cette acception à un simple changement d'affectation, assimilé en l'espèce à une mesure d'ordre intérieur, non susceptible de recours contentieux. Selon ce dernier, par cette décision le Conseil d'État *« offre une nouvelle perspective, facultative, aux employeurs publics »* qui disposent désormais d'une alternative à la voie du reclassement pour les agents contractuels reconnus inaptes définitivement à l'exercice de leurs fonctions.

REVUE DE PRESSE

Bientôt une prime de précarité pour les contractuels à 500 millions d'euros

Acteurs publics, 2 mai 2019.- 1 p.

À l'occasion du premier jour de l'examen du projet de loi de réforme de la fonction publique, Olivier Dussopt a annoncé l'intention de mettre en place une indemnité de fin de contrat pour les agents contractuels, dite *« prime de précarité »*. Elle devrait représenter 10 % des salaires perçus et concerner les contrats de moins de douze mois. Le coût de cette mesure est estimé à 500 millions d'euros par an.

Procédure et motifs du non-renouvellement pour les agents contractuels

La Gazette des communes, n° 20, du 20 au 26 mai 2019.- pp. 58-59

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale autorise les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs à recruter des agents contractuels. Il résulte du caractère exceptionnel du recrutement d'agents contractuels un principe constant d'absence de droit au renouvellement. Pour autant, l'administration doit être en mesure de justifier la légalité de sa décision de non-renouvellement.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

TEXTE

Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire

(NOR : MTRT1912466A) JO, n° 102, 2 mai 2019, texte n° 21.- 3 p.

Cet arrêté définit le modèle d'attestation de suivi de l'état de santé des apprentis qui doit leur être remis lorsqu'ils effectuent leur visite d'information et de prévention auprès des médecins de ville. La possibilité d'assurer la surveillance médicale des apprentis auprès des médecins exerçant en ambulatoire a été prévue à titre expérimental par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ses modalités ont été fixées par le décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville. Sont concernés les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021. L'arrêté précise que le médecin doit adresser une copie de l'attestation de suivi qu'il a remplie à l'employeur et au service de santé au travail dont l'entreprise dépend.

REVUE DE PRESSE

Les nouveaux contrats aidés « PEC » sont-ils dissuasifs ?

Lettre du cadre territorial n°527, Avril 2019. - pp. 16-17

Cet article dresse un bilan mitigé du remplacement des contrats aidés par les Parcours emploi compétences (PEC) dans le secteur non marchand depuis janvier 2018. Favorables aux publics les plus fragiles, ces contrats courts desservent en revanche les employeurs territoriaux qui doivent compter sur un taux de prise en charge par le département, la région et le Centre national de la fonction publique (CNFPT) amoindri. Le nombre de PEC est d'ailleurs en baisse de 80 % entre 2016 et 2019.

CADRES D'EMPLOIS • MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Décret n° 2019-468 du 16 mai 2019 modifiant le décret n° 2017-1155 du 10 juillet 2017 relatif à la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers

(NOR : INTE1911303D) JO, n° 115, 18 mai 2019, texte n° 20.- 1 p.

Ce décret qui modifie le décret n° 2017-1155 du 10 juillet 2017 relatif à la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers accorde aux titulaires du brevet national de jeunes sapeurs-pompiers une bonification d'une année intervenant dans le calcul de la durée de services pour l'attribution de la médaille d'ancienneté des sapeurs-pompiers.

Décret n° 2019-489 du 21 mai 2019 relatif aux pharmacies à usage intérieur

(NOR : SSAH1815249D) JO, n° 119, 23 mai 2019, texte n° 13.- 20 p.

Ce décret modifie le régime juridique des pharmacies à usage intérieur. Plus particulièrement, il modifie la liste des établissements, structures ou organismes autorisés à disposer d'une pharmacie à usage intérieur, précise leurs conditions d'implantation et de fonctionnement, modifie

les activités qui peuvent être autorisées et liste celles comportant des risques particuliers dont l'autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans. Enfin, ce décret soumet à une simple déclaration auprès de l'autorité administrative les modifications non substantielles de l'autorisation initiale. La section 1 du texte définit les dispositions générales relatives aux pharmacies à usage intérieur. Plus particulièrement, la sous-section 1 précise les dispositions relatives à l'exercice au sein des pharmacies à usage intérieur et notamment la liste des diplômes, titres ou autorisations requis pour que les pharmaciens puissent exercer leurs fonctions au sein d'une pharmacie à usage intérieur. La sous-section 2 liste les missions et activités des pharmacies à usage intérieur et la sous-section 3 décrit leur installation et leur fonctionnement. La section 4 concerne les dispositions relatives aux pharmacies à usage intérieur des services d'incendie et de secours et la section 6 les dispositions concernant les établissements, services ou organismes ne disposant pas de pharmacie à usage intérieur.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 06484 du 2 août 2018 relative aux missions des polices municipales

JO Sénat, 25 avril 2019.- p. 2287

Cette réponse ministérielle rappelle que les agents de police municipale ne peuvent intervenir physiquement pour effectuer des opérations de maintien ou de rétablissement de l'ordre, par exemple lors de manifestations sur la voie publique. Ce type de mission relève exclusivement des forces de sécurité de l'État qui disposent de la formation adéquate, des effectifs adaptés et des équipements appropriés, notamment aux fins de dispersion des manifestants. Sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et de la gendarmerie nationale, les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques (article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure). La réponse ministérielle détaille par la suite les missions qui peuvent être affectées aux agents de police municipale par le maire.

Question écrite n° 17057 du 19 février 2019 relative à la carrière des agents de maîtrise

JO Assemblée Nationale, 5 mars 2019.- p. 2090

M. Philippe Gosselin attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les modalités de promotion interne au grade d'agent de maîtrise territorial et plus particulièrement sur les difficultés rencontrées par les agents proches de la retraite qui n'auront pas le temps de bénéficier d'un déroulement de carrière dans le grade d'agent de maîtrise. Ainsi, ces derniers seront pénalisés dans leurs dernières années de carrière et dans leur retraite. C'est pourquoi, selon lui, il semblerait souhaitable de permettre aux adjoints techniques en fin de carrière d'accéder directement au grade d'agent de maîtrise principal sans devoir justifier de six ans de services effectifs. La réponse ministérielle rappelle, dans un premier temps, que les règles de classement des adjoints techniques promus en qualité d'agent de maîtrise sont fixées par le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux modifié et qu'effectivement le cadre d'emplois des agents de maîtrise a perdu de son attractivité pour les adjoints techniques compte tenu d'une transposition partielle aux agents de maîtrise dans les années passées des revalorisations accordées au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux. Puis, il est précisé, dans un second temps, que la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique a permis de procéder à une revalorisation significative et progressive de l'échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux. C'est ainsi qu'à terme, en 2021, le premier grade d'agent de maîtrise sera doté d'un indice brut terminal supérieur à celui du grade d'adjoint technique principal de 1re classe. De même, l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement d'agent de maîtrise principal désormais accessible au choix après quatre années dans le grade d'agent de maîtrise contre six années auparavant, a été revu et son indice brut terminal aligné sur celui du premier grade de la catégorie B. Ainsi, ces mesures vont progressivement permettre de rendre attractive la carrière des agents de maîtrise territoriaux.

REVUE DE PRESSE

Un management sur mesure pour les policiers municipaux

La Gazette.fr, 13 mai 2019, 4 p

Cet article revient sur la spécificité de l'encadrement des agents de police municipale en présentant différents retours d'expérience réalisés par des chefs de la police municipale. Le port de l'uniforme, l'armement, la confrontation quotidienne à la violence, la tension dans les recrutements, la spécificité de la formation, l'intégration dans la collectivité induisent la mise en place d'un copilotage entre les directions des polices municipales et celles des directions des ressources humaines.

CESSATION DE FONCTIONS

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 07628 du 8 novembre 2018 relative à la dissolution d'un syndicat mixte et au sort de ses agents

JO Sénat, 18 avril 2019.- p. 2111

M. Jean Louis Masson interroge le ministre de l'intérieur quant au devenir d'un agent qui refuserait toute solution de reclassement proposée suite à la dissolution d'un syndicat mixte. La réponse ministérielle rappelle qu'en cas de dissolution d'un syndicat de communes, *« la répartition des personnels concernés entre les communes membres est soumise, pour avis, aux commissions administratives paritaires (CAP) compétentes. Elle ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent les charges financières correspondantes »* (article L. 5212-33 du code général des collectivités territoriales (CGCT)). Contrairement aux fonctionnaires, qui appartiennent à un cadre d'emplois, les agents contractuels ne sont pas protégés du licenciement (arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 13 octobre 2003, req. n° 00BX00403). Les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) membres du syndicat mixte dissous doivent cependant s'attacher, à chaque fois que cela est possible, à reprendre les agents contractuels (arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 19 mai 2016, req. n° 14BX02134) notamment pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas où un agent refuserait de rejoindre son service d'affectation, celui-ci pourrait faire l'objet d'une radiation des cadres ou des effectifs par l'administration d'accueil, seule à même de constater l'abandon de poste (arrêt du Conseil d'État du 15 mars 1999, req. n° 184601). L'abandon de poste est alors considéré comme une rupture volontaire du lien de travail et n'ouvre pas droit à indemnité de licenciement ni à des allocations de chômage (arrêt du Conseil d'État du 26 juin 1995, req. n° 144155).

JURISPRUDENCE

Majoration de pension au titre de l'enfant du conjoint

Conseil d'État, 15 mars 2019, Ministre de l'action et des comptes publics, req. n° 417583

Une majoration de pension peut bénéficier sous certaines conditions au fonctionnaire ayant élevé au moins trois enfants pendant au moins neuf ans. La période d'au moins neuf ans pendant laquelle les enfants du conjoint doivent avoir été élevés par le pensionné doit être décomptée à partir du moment où, en fait, le pensionné les a pris en charge, quelle que soit la date à laquelle celui-ci a épousé ce conjoint, et sans qu'il y ait lieu de produire de justificatifs de la prise en charge, y compris pour la période qui précède le mariage.

REVUE DE PRESSE

Les règles de versement de la prestation RAFP évoluent

Site internet de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (Erafp), consulté le 20 mai 2019

Cette note présente l'évolution des règles de versement de la prestation du régime additionnel de la fonction publique (RAFP), actée par le décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 relatif à certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique. Ce texte a fait l'objet de modalités d'application par règlement intérieur de l'établissement gérant ce régime. Le règlement précise que depuis la création du RAFP, la prestation RAFP est

versée soit en rente dans le cas normal, soit en capital lorsque le nombre de points acquis ne dépasse pas un seuil donné. Désormais, pour les situations proches de ce seuil, la prestation est versée selon un mécanisme de fractionnement provisoire : un capital correspondant à une rente de 15 mois est versé au moment de la demande de retraite et à l'issue de ce délai la prestation est versée définitivement, sous forme de capital ou sous forme de rente selon que le seuil a été atteint ou non.

CONDITIONS DE TRAVAIL

TEXTE

Arrêté du 27 mai 2019 fixant les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine

(NOR : SSAP1906658A) JO, n° 126, 1er juin 2019, texte n° 6.- 2 p.

Ce texte fixe les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'un accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'un accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine permettant le rattachement d'une éventuelle séroconversion à l'accident. Il précise par ailleurs que, dans le cadre de ce suivi, les résultats des tests sont communiqués par ces personnes, sous pli confidentiel, respectivement au médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale auquel elles sont affiliées et, pour les fonctionnaires civils, au médecin inspecteur de la santé chargé du secrétariat de la commission de réforme compétente.

DISCIPLINE

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 08890 du 14 février 2019 relative à l'annulation d'une sanction disciplinaire d'exclusion définitive d'un fonctionnaire territorial

JO Sénat, 18 avril 2019.- p. 2123

Cette réponse ministérielle rappelle la procédure à suivre en cas d'annulation par le juge d'une sanction disciplinaire. Ainsi, si l'annulation a été prononcée en raison d'un vice de forme ou de procédure, l'autorité territoriale peut, à raison des mêmes faits, prendre une nouvelle décision de sanction en tenant compte des irrégularités relevées par le juge. Si la sanction a été annulée en raison de son caractère disproportionné, la nouvelle sanction doit être proportionnelle à la faute commise par l'agent. Dans ces cas, les pièces afférentes à la procédure de discipline n'ont pas à être retirées du dossier individuel de l'agent. En revanche, si le juge a annulé la sanction au motif que les faits reprochés ne constituent pas une faute, l'autorité territoriale doit en tirer toutes les conséquences et retirer toutes les pièces faisant mention de la décision de sanction qui a fait l'objet d'une annulation comme l'a récemment rappelé un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 12 mars 2019 (CAA Paris, chambre 4, 12 mars 2019, n° 18PA00007).

JURISPRUDENCE

Sanction de révocation disproportionnée prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire

Conseil d'État, 13 mars 2019, Mme A., req. n° 407199

La sanction de révocation prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire est disproportionnée par rapport aux fautes commises dès lors que l'intéressé a fait preuve de qualités professionnelles attestées par de nombreux témoignages et que son comportement fautif s'inscrit dans un contexte de tensions dont l'exacerbation et la médiatisation sont en partie imputables à son employeur.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Quelle est la date d'effet d'une sanction disciplinaire prise à l'égard d'un fonctionnaire territorial et après avis du conseil de discipline de recours ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 12, décembre 2018.- pp. 880-885

Sont publiées les conclusions de M^me^ Anne Villette, rapporteur public sous le jugement du tribunal administratif de Versailles du 12 novembre 2018, SIVOM de la Vallée d'Yerres et Sénarts et M. G., req.167055 et 174265, lui-même publié. Le tribunal juge que le retrait de la première sanction emportant automatiquement la réintégration en position d'activité, elle implique pour l'administration de procéder à la reconstitution juridique et financière de la carrière de l'agent à compter de la décision rapportée.

DROITS ET OBLIGATIONS

REVUE DE PRESSE

Le régime de protection des lanceurs d'alerte se précise

Gazette des communes, n°17, du 29 avril au 05 mai 2019.- pp. 50-51

Cet article fait le point sur le régime de protection des lanceurs d'alerte et en précise les garanties, la procédure et les dispositions. Ainsi, la protection des agents qui auraient relaté de bonne foi, notamment de faits constitutifs de crimes ou délits, se traduit par l'interdiction de toute sanction ou discrimination. Par ailleurs, le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État, a créé une procédure spécifique de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État. L'alerte éthique doit cependant être maniée par les agents publics avec toute la précaution nécessaire au bénéfice de la protection statutaire.

Les évolutions récentes de la protection fonctionnelle

Revue du droit public, n°2, mars - avril 2019.- pp. 249-372

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a clarifié le régime de la protection fonctionnelle, a précisé son champ d'application, l'a étendu aux ayants droit et a renforcé le volet pénal du mécanisme. À la lumière des évolutions récentes de la législation et de la jurisprudence, cet article étudie les situations concernées par la protection fonctionnelle et, plus particulièrement le cas du harcèlement moral, puis analyse les difficultés liées à son octroi et à son contenu.

Haute autorité pour la transparence de la vie publique : rapport d'activité 2018

Paris : Haute autorité pour la transparence de la vie publique, 2019.- 124 p.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a mis en ligne son rapport d'activité pour l'année 2018. Ce rapport contient un bilan d'activité et rappelle le rôle central joué par l'institution dans la diffusion d'une culture de l'intégrité au sein de la sphère publique. Le rapport dresse une série de propositions pour *« permettre une meilleure application de la loi et un approfondissement du cadre d'intégrité »*.

Au sommaire :
1. Une action continue et stabilisée auprès des responsables publics,
2. Une première année de plein exercice auprès des représentants d'intérêts,
3. Une mission étoffée de diffusion de la déontologie.

La CJUE impose de mesurer le temps de travail journalier des salariés

Liaisons sociales Quotidien, n° 1786, 29 mai 2019.-pp. 1-2

Dans un arrêt du 14 mai 2019, req n° C-55/18, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) précise que la réglementation de chaque État membre doit imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectuée par chaque travailleur.

EMPLOIS FONCTIONNELS

REVUE DE PRESSE

La fin du détachement sur emploi fonctionnel : subir ou agir ?

Paris : Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales, 2019.- 60 p.

Ce guide formule des conseils destinés aux dirigeants territoriaux concernés par la fin d'un détachement sur un emploi fonctionnel. Le document comprend un modèle de protocole d'accord pour clore la négociation et le résumé des garanties du contrat d'assurance de protection et de défense conclu avec la mutuelle Société mutuelle d'assurance des collectivités locales (SMACL). La seconde partie du guide détaille le cadre juridique qui encadre la procédure de fin de détachement sur un emploi fonctionnel.

Au sommaire de ce guide :
Partie 1 - Médiation / Conciliation / Négociation,
Partie 2 - Le cadre juridique de fin de détachement sur emploi fonctionnel,
- La procédure,
- Un contexte défavorable mais des améliorations crédibles,
- Les outils : conseils juridiques, contentieux, assurance,
- Protocole d'accord,
- Contrat d'assurance SMACL.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

JURISPRUDENCE

Imputabilité au service d'une maladie professionnelle

Conseil d'État, 13 mars 2019, M^me^ A., req. n° 407795

Pour être regardée comme imputable au service, une maladie doit présenter un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie, sauf si un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service. Par ailleurs, l'absence de volonté délibérée de l'employeur de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé de l'agent est sans incidence sur l'appréciation de l'imputabilité au service de la maladie.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Il y a « accident de service » et « accident de service »

Actualité juridique – Droit administratif, n° 18, du 20 au 26 mai 2019.- pp. 1061-1063

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 6 février 2019, req n° 415975 relatif à la qualification d'accident de service et à l'ouverture du droit à l'allocation temporaire d'invalidité. L'auteur de cet article précise que le Conseil d'État, dans le cas d'espèce, propose une définition précise de l'accident de service, pour le bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité.

REVUE DE PRESSE

Davantage de temps pour préparer les reclassements

La Gazette des communes, n° 21, du 27 mai au 2 juin 2019.- pp. 24-26

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a instauré une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Désormais, en cas d'inaptitude, les agents en arrêt de maladie peuvent, durant un an, réfléchir à leur reconversion. Certaines collectivités restent sceptiques et soulèvent des difficultés liées notamment à l'absence d'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle *« pour aider la personne à réfléchir à son projet et organiser cette période de reclassement »* et au *« manque de souplesse quant au temps octroyé pour pouvoir aller jusqu'au bout de la démarche »*.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION : CSFPT • CCFP

REVUE DE PRESSE

Conseil commun de la fonction publique du 5 juin 2018

Communiqué de presse n° 707, 4 juin 2019.- 2 p.

Lors de l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 4 juin 2019, Olivier Dussopt a fait un point d'étape sur l'état d'avancement du projet de loi de transformation

de la fonction publique, puis a annoncé l'organisation d'un nouveau rendez-vous salarial, le 2 juillet prochain. Ce dernier devrait permettre *« d'examiner l'évolution du pouvoir d'achat des agents publics dans un contexte de déploiement du protocole "Parcours professionnels, carrières et rémunérations" (PPCR) et au regard des mesures déjà décidées et mises en œuvre en 2018 »* ainsi que *« d'échanger sur les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de précarité pour les agents contractuels prévue par le projet de loi de transformation de la fonction publique »*. Enfin, le Secrétaire d'État a présenté les quatre projets de décrets visant à améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

ORGANISMES DE GESTION DE LA FPT

REVUE DE PRESSE

Réforme de la fonction publique : le CNFPT devra monter en puissance sur la formation des apprentis

Banque des territoires - Localtis, 21 mai 2019.- 2 p.

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique par l'Assemblée nationale, le 20 mai dernier, les députés se sont prononcés sur le volet formation des agents publics. Un amendement prévoyant que le Centre national de la fonction publique (CNFPT) devienne le principal financeur de la formation des apprentis employés par les collectivités territoriales a ainsi été adopté. L'institution devrait verser aux centres de formation d'apprentis (CFA) une contribution fixée à 75 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités. Cette mesure est critiquée par l'ensemble des députés de l'Assemblée nationale qui dénoncent *« un coût supplémentaire pour le CNFPT pouvant varier de 55 millions d'euros à 100 millions d'euros par an, représentant près du tiers du budget actuel du CNFPT (350 millions d'euros) »*. L'Assemblée nationale a, en revanche, rejeté la proposition des parlementaires Jacques Savatier et Arnaud de Belenet de transformer le CNFPT en établissement public industriel et commercial (Epic).

POSITIONS

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Rapport d'information du 16 mai 2019 fait au nom de la délégation aux outre-mer relatif aux congés bonifiés / Adam Lénaïck ; Lorion Davis

Documents d'information de l'Assemblée nationale, n° 1949, 2019.- 49 p.

Les congés bonifiés sont des congés supplémentaires d'une durée de 30 jours accordés tous les trois ans aux fonctionnaires ultramarins en poste dans l'Hexagone et aux agents hexagonaux en poste dans les Outre-mer. La Délégation aux outre-mer rappelle que les congés bonifiés, loin de constituer un privilège, sont la contrepartie de l'éloignement et résultent de l'histoire de l'administration française. Ils ont pour objectif de permettre aux agents concernés de conserver le contact avec leurs familles. Dans le cadre du projet du gouvernement de réformer les congés bonifiés, la Délégation aux Outre-mer a créé une mission d'information qui présente, dans ce rapport, la synthèse de ses travaux, ainsi que ses préconisations et des demandes entendues au cours des auditions qu'elle a menées. Ainsi, les auteurs de ce rapport appellent à une concertation la plus large possible des agents concernés et préconisent notamment de *« passer un marché interministériel permettant d'acheter des billets d'avion au meilleur prix et avec un maximum de souplesse »*, *« d'appliquer strictement les mêmes critères à tous les demandeurs de congés bonifiés quelles que soient leurs administrations d'origine »*, ou encore *« d'étendre le dispositif des congés bonifiés aux collectivités du Pacifique s'il apparaît que nos concitoyens originaires de ces territoires subissent une rupture d'égalité par rapport à ceux des départements d'outre-mer »*.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

L'annulation rétroactive de la décision de mettre fin de manière anticipée à un détachement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Actualité juridique- Collectivités territoriales, n° 4, avril 2019.- pp. 209-210

L'auteur commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris, du 19 décembre 2019, req. n°16/03531 relative à la procédure mettant fin à un détachement. Ce dernier précise

« qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé par l'employeur privé d'un agent public détaché sous contrat à durée indéterminée (CDI), dès lors que le juge administratif a annulé rétroactivement la décision de l'employeur public de mettre fin au détachement de manière anticipée ». Il signale dans son commentaire la jurisprudence antérieure quant à la fin du détachement auprès d'un organisme de droit privé.

REVUE DE PRESSE

La valorisation de la disponibilité dans la carrière

Lettre de l'employeur territorial, n° 1627, du 30 avril au 6 mai 2019.- p. 4

Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique garantit le maintien des droits à avancement dans la limite de 5 ans d'un fonctionnaire en disponibilité. L'article définit l'activité professionnelle comme une activité indépendante ayant généré *« un revenu soumis à cotisations dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse, soit 4 fois le SMIC mensuel sur la base de 150 heures »*. Par ailleurs, ce décret aménage la gestion de la disponibilité pour convenances personnelles. Son renouvellement est désormais soumis à une obligation de reprise pendant au moins 18 mois, ou plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité.

Voir aussi les IAJ d'avril 2019, p. 14 à 16

La procédure d'octroi du congé pour invalidité temporaire

Lettre de l'employeur territorial, n° 1626, du 23 au 29 avril 2019.- p. 6-7

Le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 a fixé, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis). Le fonctionnaire ou son ayant droit doit tout d'abord adresser une déclaration à son employeur précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie accompagné d'un certificat médical. Si l'agent ne respecte pas les délais impartis, sa demande est rejetée par l'employeur. L'autorité locale dispose à son tour de délais pour instruire la demande de Citis de l'agent et se prononcer sur l'imputabilité.

Voir aussi les IAJ de mai 2019, p. 2 à 11

La situation de l'agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service

Lettre de l'employeur territorial, n° 1627, du 30 avril au 6 mai 2019.- pp. 6-7

Le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 a fixé les conditions de gestion du congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) dont bénéficie le fonctionnaire victime d'une maladie professionnelle, d'un accident de service ou de trajet. Cet article fait le point sur les prérogatives de l'employeur, les garanties et obligations de l'agent, la fin du congé, la gestion de la mobilité ainsi que les dispositions transitoires.

Voir aussi les IAJ de mai 2019, p. 2 à 11

RÉMUNÉRATION • INDEMNISATION • AVANTAGE EN NATURE

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 17058 du 19 février 2019 relative aux indemnités de résidence pour les fonctionnaires

JO Assemblée Nationale, 16 avril 2019.- p. 3513

M. Loïc Prud'homme attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur l'obsolescence du décret du 12 mars 2001 cadrant les zones géographiques d'application de l'indemnité de résidence pour les agents de la fonction publique. De ce fait, il lui demande d'actualiser les normes légales relatives aux zones d'indemnité de résidence sur le territoire en s'appuyant sur l'ensemble des données démographiques et économiques afin d'assurer une justice sociale et territoriale et l'égalité entre tous les agents de la fonction publique. La réponse ministérielle après avoir rappelé le cadre réglementaire relatif à l'indemnité de résidence précise qu'effectivement depuis 2001, l'administration n'a matériellement plus la possibilité d'actualiser le classement des communes dans les trois zones d'indemnité

de résidence, car ce classement n'a fait l'objet d'aucune actualisation, au regard des conditions posées par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales. En effet, si l'INSEE a procédé, jusqu'en 1999, à des recensements généraux de populations tous les cinq ans, ce n'est plus le cas depuis 2004, date à laquelle leur ont été substitués des recensements annuels partiels qui ne permettent plus de faire évoluer simultanément le classement des communes. Or un reclassement différé serait susceptible de générer des contentieux pour rupture du principe d'égalité de traitement. Ainsi, une réforme du dispositif de l'indemnité de résidence apparaît souhaitable car le dispositif actuel s'appuie sur un zonage qui date de l'après-guerre et ne correspond plus à la situation économique actuelle. Toutefois, les réflexions sur l'indemnité de résidence ont vocation à s'inscrire dans le cadre de la concertation plus large sur la transformation de la fonction publique, celle-ci portant notamment sur la structuration de la rémunération des agents publics.

REVUE DE PRESSE

L'indemnité de départ volontaire des agents

La Gazette des communes, n° 18, du 6 au 19 mai 2019.- pp. 58-60

Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale, les agents de la fonction publique qui souhaitent démissionner peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une indemnité volontaire de départ. Cette dernière peut être accordée pour cause de restructuration de service ou de reprise d'entreprise, ou afin de mener à bien un projet personnel. Cet article fait le point sur les démarches à suivre pour la demander, le calcul de son montant, les modalités de versement, les cas de remboursement et le régime de cotisation de cette indemnité. ■

NOUVEAUTÉ

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

Format poche
Diffusion Direction de l'information légale et administrative
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.

La documentation Française

CIG petite couronne

ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

Circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail

(NOR : PRMX1916562C) JO, n° 130, 6 juin 2019, texte n° 1.- 4 p.

Cette circulaire présente les sept axes d'évolution de l'organisation et du fonctionnement des services de l'État. L'objectif est de renforcer l'efficacité des administrations centrales en tenant compte de la réforme de l'organisation territoriale de l'État et de développer au maximum la déconcentration en privilégiant le niveau départemental, voire infra-départemental afin de renforcer les marges de manœuvre des agents de terrain.

I. Renforcer l'efficacité des administrations centrales,

II. Simplifier le paysage administratif : la réduction du nombre d'instances et de commissions rattachées aux administrations centrales,

III. Rapprocher les administrations des citoyens et des territoires,

IV. Aller le plus loin possible en matière de déconcentration,

V. Améliorer le fonctionnement du travail interministériel,

VI. Encadrer et revoir l'usage des circulaires,

VII. Mieux suivre l'impact des réformes.

Guide pratique des procédures : accidents de service et maladies professionnelles

Portail de la fonction publique, consulté le 2 mai 2019

Ce guide a pour objet de présenter le régime de réparation des accidents de service, des accidents de trajet et des maladies professionnelles (ASMP) applicable aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires de l'État ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire. Destiné aux administrations et aux agents intervenant dans la chaîne de traitement des dossiers en matière d'ASMP des fonctionnaires, celui-ci vise à apporter des explicitations et des préconisations quant à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires relatives au congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) ainsi qu'au remboursement des honoraires médicaux et frais entrainés par l'accident ou la maladie. Les fiches thématiques sont périodiquement actualisées selon les évolutions des textes, l'intervention de jurisprudences ou encore l'identification de bonnes pratiques.

COMMANDE PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

Guide pratique de l'achat public innovant / Observatoire économique de la commande publique

Paris : Direction des affaires juridiques du ministère de l'économie, 2019.- 51 p.

Ce guide intervient quelques mois après la publication du décret n° 2018-1225 portant diverses mesures relatives aux contrats de la commande publique du 24 décembre 2018, qui prévoit une mesure expérimentale pour une durée de trois ans permettant de déroger aux obligations de publication et de mise en concurrence pour les achats innovants de moins de 100 000 € HT. Ce guide pratique constitue une boîte à outils méthodologique visant à contribuer à la diffusion à long terme de l'innovation dans l'achat public, tout en aidant les acheteurs à s'approprier les possibilités offertes par la réglementation. Il répond, en effet, à des questions concrètes et livre des conseils pour favoriser et réussir un achat innovant.

Au sommaire :
- Facteurs clés de succès,
- Périmètre de l'achat public innovant,
- Préparation amont : outils en faveur de l'innovation,
- Contractualisation au service de l'achat innovant

DOCUMENTS ADMINISTRATIFS - ACCÈS ET COMMUNICATION

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 09617 du 21 mars 2019 relative à la communication de documents administratifs

JO Sénat, 11 avril 2019.- p. 1977

Mme Christine Herzog attire l'attention de M. le ministre de l'intérieur sur les dispositions du code des relations entre le public et l'administration, relatives à l'accès aux documents administratifs, notamment en cas de refus des collectivités territoriales de communiquer des documents malgré l'avis favorable de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA). La réponse ministérielle rappelle la procédure à engager par le demandeur dans ce cas et en précise les délais. En cas de refus de communication par l'administration malgré l'avis favorable de la commission, l'intéressé peut saisir le tribunal administratif. Si le juge estime illégal ce refus, il peut annuler la décision de l'administration et, le cas échéant, exiger de celle-ci qu'elle communique le document en question, éventuellement sous astreinte. Compte tenu des voies et délais de recours existants offerts au justiciable pour contester le refus de communication d'un document administratif, il n'apparaît ni nécessaire ni opportun d'envisager une réforme de la législation relative à la communication des documents administratifs.

REVUE DE PRESSE

Une rénovation limitée du statut des circulaires et instructions par la loi ESSoC

Droit administratif, n° 3, mars 2019.- pp. 22-30

La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance a pour objectif de renforcer le lien de confiance entre l'État et ses citoyens. Parmi les dispositions de cette loi, l'auteur de cet article s'intéresse à celles qui rénovent le statut des circulaires et des instructions. Ainsi, l'administration devra publier, sous peine d'abrogation, toutes ses circulaires et instructions et les administrés seront en droit d'invoquer ces actes, même lorsqu'ils sont illégaux. Selon l'auteur de cet article, cette loi se contente d'étendre le champ d'application de concepts existants, ce qui entraine des effets limités pour l'administré. De plus, cette volonté d'harmonisation du droit souffre de plusieurs imprécisions et imperfections qui nécessiteront une intervention juridictionnelle.

Le droit au contrôle opposable des administrés

Droit administratif, n° 3, mars 2019.- pp. 15-21

La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance qui s'inscrit dans le mouvement de simplification des formalités administratives tout autant que dans le renforcement des droits des administrés a instauré un nouveau droit au contrôle. Ce dernier se combine avec le nouveau droit à régularisation en cas d'erreur pour neutraliser les sanctions administratives susceptibles d'être prononcées en présence d'irrégularités. L'auteur de cet article détaille les innovations introduites par cette loi dans le domaine du droit au contrôle opposable, qui se fondent, in fine, sur un équilibre tant juridique que théorique.

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

Agir pour une égalité professionnelle réelle entre femmes et hommes

Le Courrier des maires, n° 333, avril 2019.- p. 19

Le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit dans son titre V, la transposition de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 30 novembre 2019. De nouvelles obligations s'imposent aux employeurs publics en matière d'égalité professionnelle. Ces derniers devront notamment élaborer avant le 31 décembre 2020, un plan triennal d'action. Cet article présent les différents leviers sur lesquels les employeurs peuvent agir : développer la formation et la sensibilisation des personnels, réduire les écarts de rémunération, favoriser la mobilité interne, faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Par ailleurs, les dispositifs de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes devront être généralisés avec la possibilité de les mutualiser auprès des centres de gestion.

Pour un acte II du dispositif de féminisation de la haute fonction publique : étude

Actualité juridique- Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2019.- pp. 31-37

Cet article dresse le bilan du dispositif des *«nominations équilibrées»* instauré par la loi Sauvadet du 12 mars 2012. Selon l'auteur de cet article, même si le dispositif a constitué un moteur en matière de féminisation de la haute fonction publique, il présente toutefois de nombreuses limites. L'auteur de cette étude préconise de mettre en place un nouveau dispositif en ajoutant à l'approche quantitative une dimension qualitative.

FINANCES PUBLIQUES – FINANCES LOCALES

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Le budget de la région Auvergne-Rhône-Alpes une nouvelle fois amendé par le juge

Actualité juridique – Droit administratif, n° 14, du 15 au 21 avril 2019.- pp. 808-813

L'auteur commente le jugement du tribunal administratif de Lyon, du 8 janvier 2019, req. n° 387373, relatif aux règles de recevabilité financière des amendements à un projet de budget local. Les juges s'interrogent sur la possibilité plus ou moins importante pour les élus locaux de modifier les aspects financiers des projets qui leur sont soumis par l'exécutif et sur les conséquences de l'annulation d'un budget local.

Limitation des dépenses réelles de fonctionnement : au contentieux, la solution pourrait être constitutionnelle !

Actualité juridique- Collectivités territoriales, n° 4, avril 2019.- pp. 198-200

L'auteur commente le jugement du tribunal administratif de Montpellier, du 18 décembre 2018, req. n° 1805903, relatif aux contentieux engagés par les collectivités ayant refusé de signer les contrats financiers *«Etats-collectivités»*. La décision commentée prononce le rejet du recours en suspension formé par le département de l'Hérault contre l'arrêté pris par le préfet de l'Hérault portant plafonnement de ses dépenses réelles de fonctionnement. Selon l'auteur de cet article, cette décision apporte des éléments de réflexion sur la démarche à adopter pour contester le plafonnement des dépenses réelles de fonctionnement d'une collectivité.

FORMATION PROFESSIONNELLE – MINEUR

REVUE DE PRESSE

Peut-on affecter des mineurs à des travaux dangereux ?

Liaisons sociales Quotidien –Dossier pratique, n° 96, 24 mai 2019.- 6 p.

Un mineur ne peut en principe être affecté à des travaux dangereux. Cependant, des dérogations sont possibles pour des travaux dits *«réglementés»*. Les jeunes qualifiés ou habilités, en formation professionnelle ou non, peuvent aussi accomplir certains travaux réglementés. Cet article présente les dérogations possibles et les évolutions liées à la publication du décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail. Ce texte renforce les prérogatives de l'inspection du travail en la matière, en déterminant la procédure d'urgence de retrait d'affectation à des travaux réglementés ou interdits, ainsi que les conditions de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage.

HANDICAP

TEXTE

Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord

(NOR : MTRD1908832D) JO, n° 123, 28 mai 2019, texte n° 13.- 3 p.

Ce décret qui entre en vigueur au 1er janvier 2020 porte application de l'article 67 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ce texte définit les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par l'application d'un accord agréé. Il précise les mentions que doit comporter l'accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche et les règles de calcul des sommes consacrées au financement de ces actions, ainsi que les modalités de reversement aux organismes sociaux des sommes correspondant aux actions non réalisées. Enfin, il définit les modalités d'agrément, le suivi de la mise en œuvre de ces accords ainsi que les conditions de leur renouvellement.

Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

(NOR : MTRD1908836D) JO, n° 123, 28 mai 2019, texte n° 14.- 3 p.

Ce décret qui entre en vigueur au 1er janvier 2020 porte application de l'article 67 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ce texte procède à l'harmonisation des règles de calcul des effectifs de l'entreprise pour la détermination de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) avec les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Il précise les informations communiquées par l'entreprise dans le cadre de la déclaration annuelle liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et simplifie les modalités de déclaration des employeurs en prévoyant à partir du 1er janvier 2020 une déclaration par voie dématérialisée via la déclaration sociale nominative.

Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

(NOR : MTRD1914884D) JO, n° 123, 28 mai 2019, texte n° 15.- 3 p.

Ce décret qui entre en vigueur au 1er janvier 2020 porte application de l'article 67 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ce texte définit le barème de calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en fonction de leurs effectifs. Il précise les modalités de calcul de la déduction relative aux achats de biens et de services auprès des entreprises adaptées, des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et des travailleurs indépendants handicapés. Il prévoit également les conditions de la sur-contribution des entreprises et fixe la liste et les modalités de prise en compte des dépenses déductibles effectuées par l'employeur.

REVUE DE PRESSE

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : ce qui va changer

Banque des territoires - Localtis, 27 mai 2019.- 2 p.

Cet article fait le point sur les quatre projets de textes relatifs aux travailleurs handicapés dans la fonction publique examinés en Conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 4 juin 2019. Trois projets de décret visent à *«mettre en œuvre la réforme, dans les secteurs privé et public, de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) prévue par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel»*. Le premier projet de texte simplifie la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, oblige les employeurs de moins de 20 agents à déclarer leur effort en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, rénove les modalités de calcul du montant de la contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et fixe à 10 % du montant de la contribution annuelle due par l'employeur le plafonnement de la déductibilité des dépenses concernant les aménagements des postes de travail pour maintenir dans l'emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Le second projet de décret abaisse à 200 agents le seuil des effectifs servant au calcul de la contribution due par un employeur public qui ne respecte pas l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Le troisième décret prévoit *«un délai de mise en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les structures qui franchissent le seuil de 20 agents au moment de leur création, ou du fait de l'accroissement de leurs effectifs»* qui sera de trois ans. Enfin, un dernier décret donne la possibilité aux agents handicapés et aux femmes enceintes d'être en télétravail au-delà de trois jours par semaine, pour une durée de six mois maximum, renouvelable une fois.

28 propositions pour donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique

Site internet du Sénat, 22 mai 2019

Le 22 mai 2019, la Commission des lois du Sénat a adopté les 28 propositions formulées après 18 mois de travaux par les rapporteurs de la mission d'information sur le handicap dans la fonction publique, Catherine Di Folco et Didier Marie. Les rapporteurs alertent notamment sur l'urgence de réformer le modèle de financement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en grande difficulté financière. La proposition phare est de financer le FIPHFP par une cotisation universelle de 0,1 % de la masse salariale de chaque employeur public, assortie d'un système de bonus/malus valorisant les efforts des plus *«vertueux»*. Ces 28 propositions, qui ont vocation à être intégrées au projet de loi de transformation de la fonction publique, sont réparties en quatre volets :

I. Donner une nouvelle impulsion à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique,

II. Lever les freins au recrutement de personnes handicapées dans la fonction publique,

III. Anticiper et mieux accompagner les maintiens dans l'emploi,

IV. Assurer la pérennité du FIPHFP tout en modernisant ses interventions.

INTERCOMMUNALITÉ

REVUE DE PRESSE

Au 1er janvier 2019, poursuite de la baisse du nombre de syndicats et stabilité des EPCI à fiscalité propre

Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n° 134 (Avril 2019). - 8 p.

Ce numéro présente les données statistiques relatives aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) au 1er janvier 2019. La France compte 1 258 EPCI à fiscalité propre, soit cinq groupements de moins qu'au 1er janvier 2018 et 52 % de moins qu'en 2010. 21 métropoles, 13 communautés urbaines, 223 communautés d'agglomération et 1 001 communautés de communes constituent l'ensemble des EPCI à fiscalité propre. Par ailleurs, le nombre de syndicats a baissé de 6 % entre le 1er janvier 2018 et le 1er janvier 2019.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Conflits de valeurs et exigences émotionnelles

Dares Synthèse Stat', n° 28, 18 avril 2019.- 160 p.

Cette étude présente les résultats de l'enquête Conditions de travail et Risques psycho-sociaux (CT-RPS) de 2016, réalisée par la Dares, la Drees, la DGAFP et l'Insee, concernant les indicateurs relatifs aux conflits de valeurs et aux exigences émotionnelles. Ces résultats s'appuient sur le point de vue et les connaissances du salarié sur son travail et sur celui des employeurs. L'enquête fournit des données statistiques notamment sur la perception de la qualité du travail, la prise de risque, les délais d'exécution, le contact avec le public... Les résultats sont systématiquement ventilés par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et type d'employeur (distinguant les trois versants de la fonction publique).

Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail

Dares Synthèse Stat', n° 29, 26 avril 2019.- 171 p.

Cette étude présente les résultats de l'enquête Conditions de travail et Risques psycho-sociaux (CT-RPS) de 2016, réalisée par la Dares, la Drees, la DGAFP et l'Insee, concernant les indicateurs relatifs à la reconnaissance et l'évaluation du travail, à l'insécurité de l'emploi et aux changements organisationnels. Conformément aux principes de l'enquête, il s'agit du point de vue et des connaissances du salarié sur son travail qui sont recueillis. L'enquête fournit des données statistiques notamment sur la perception de la reconnaissance au travail, l'évaluation, la rémunération, les modifications de l'environnement de travail..... Les résultats sont systématiquement ventilés par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type d'employeur (distinguant les trois versants de la fonction publique).

RECONNAISSANCE DES PROCHES AIDANTS

TEXTE

Loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants

(NOR : SSAX1830131L) JO, n° 119, 23 mai 2019, texte n° 1.- 2 p.

Cette loi comprend deux titres. Le titre I[er] intitulé *«Favoriser le recours au congé de proche aidant»* inscrit la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants dans le cadre des négociations collectives des branches. Le titre II est intitulé *«Sécuriser les droits sociaux de l'aidant»*. Il précise qu'un décret en Conseil d'État aura pour objet d'étendre aux agents publics travaillant dans des établissements médico-sociaux l'expérimentation du *«relayage»*, la procédure de suppléance du proche aidant par des salariés d'établissements et services sociaux ou médico-sociaux pour donner du répit aux proches aidants. Par ailleurs, l'article 4 inclut l'identification du proche aidant dans le dossier médical partagé.

REVUE DE PRESSE

La loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants allégée mais adoptée

Liaisons sociales quotidien, n° 17814, 13 mai 2019. - 1 p.

La proposition de loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, a été adoptée, en deuxième lecture, par les députés, le 9 mai 2019. Le texte d'origine avait pour ambition de doter les aidants familiaux d'un statut, avec en particulier l'instauration, pour les aidants familiaux salariés, d'une indemnité journalière. Contrairement à sa première version, le texte final ne prévoit plus d'indemniser le congé de proche aidant mais la proposition pourrait être retenue dans le futur projet de loi sur le grand âge et l'autonomie. Parmi les mesures conservées dans le texte définitif, l'obligation faite aux branches d'intégrer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants aux thèmes abordés dans le cadre des négociations quadriennale. Le texte étend aussi par décret aux agents publics

travaillant dans des établissements médico-sociaux l'expérimentation du «relayage» pour donner du répit aux proches aidants. Il inclut également l'identification du proche aidant dans le dossier médical partagé (DMP).

RÉGIME DES ACTES

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actes du département : divergence de point de départ des délais de recours et d'entrée en vigueur

Actualité juridique – Droit administratif, n° 12, du 1er au 7 avril 2019.- pp. 706-710

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 3 décembre 2018, req. n° 409667, relatif au délai de recours contentieux contre un acte administratif. Dans le cas d'espèce le Conseil d'État juge que la publication seule fait courir le délai de recours contentieux contre un acte réglementaire pris par une autorité départementale. L'auteur de cet article précise que le Conseil d'État dissocie ainsi le point de départ du délai d'entrée en vigueur de celui du délai de recours contentieux pour ces actes. Selon lui, en introduisant des régimes contentieux différents selon les collectivités territoriales, le Conseil d'État complexifie le droit des collectivités territoriales et renforce l'insécurité juridique.

RGPD

TEXTE

Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

(NOR : JUSC1911425D) JO, n° 125, 30 mai 2019, texte n° 16.- 28 p.

Ce décret tire les conséquences de forme et de fond de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés dans sa version résultant de l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018. Il harmonise l'état du droit, adapte certaines règles, procédures devant la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et précise les droits des personnes concernées. Il abroge le décret n° 2005-1309 du 20 octobre 2005 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Le chapitre Ier du titre I concerne la composition et le fonctionnement de la CNIL ainsi que les dispositions concernant le contrôle de la mise en œuvre des traitements. Le chapitre 2 traite des formalités préalables à la mise en œuvre des traitements. Le titre II a pour objet les traitements relevant du régime de protection des données à caractère personnel prévue par le règlement(UE) 2016/679 du 27 avril 2016. Les articles 77 et 135 apportent des précisions sur la mise en œuvre des droits des personnes à rectification des données personnelles les concernant. Le chapitre 3 concerne plus particulièrement les obligations incombant au responsable du traitement et au sous-traitant notamment dans le domaine de la santé et dans le secteur des communications électroniques. L'article 84 précise que conformément à l'article 37 du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, les responsables du traitement ou les sous-traitants peuvent désigner un seul délégué à la protection des données qui exerce sa mission pour le compte de plusieurs d'entre eux. Le titre III détaille les dispositions relatives aux traitements relevant de la directive (UE) 2016/680 du parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuite en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision cadre 2008/977/JAI du Conseil. Enfin, le titre IV concerne les dispositions applicables aux traitements intéressant la sûreté de l'État et la Défense, le titre V les dispositions relatives à l'outre-mer et le titre VI des dispositions diverses et finales.

STAGIAIRE

REVUE DE PRESSE

Accueillir des stagiaires dans l'entreprise : conditions, formalités, gratification et statut du stagiaire

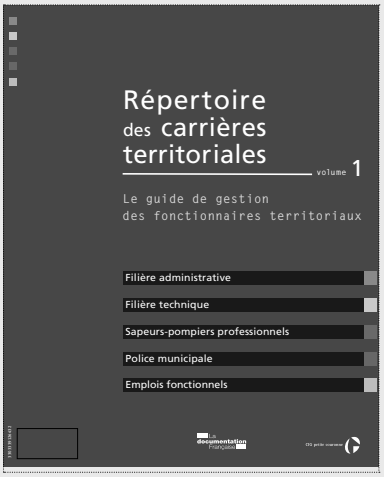
Liaisons sociales quotidien, Dossier pratique, n° 87, 13 mai 2019. - 8 p.

Ce dossier fait le point sur les règles à respecter dans le cadre de l'accueil d'un stagiaire. Les conditions à remplir, les formalités à observer, la gratification à verser ainsi que les droits et obligations du stagiaire sont précisés.

Un chapitre est consacré aux risques de contentieux. ■

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 €

NOUVEAU - Décisions de l'année 2018

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. : 99782111458406 - 29 €

Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale
Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - 9 €

Les emplois fonctionnels de direction de la FPT
Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

documentation Française

- **En librairie**
- **Sur internet** www.ladocumentationfrancaise.fr

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

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

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

Diffusion :
Direction de l'information légale et administrative
La **documentation** Française
tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €

Imprimé par la Dila *IMPRIM'VERT®* PEFC® 10-31-2190 / PEFC certifié