

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Les délégations de signature aux agents publics territoriaux

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Principe de non-discrimination des agents en CDD :
précisions de la CJUE concernant leurs conditions
de rémunération**



● n° 11 - novembre 2019



CIG petite couronne



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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

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

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

© DILA - Paris 2019

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

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

■ Statut commenté

DOSSIER

Les délégations de signature aux agents publics territoriaux	2
---	---

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Principe de non-discrimination des agents en CDD : précisions de la CJUE concernant leurs conditions de rémunération	14
--	----

■ Actualité documentaire

LE POINT SUR...

Réforme de la fonction publique	24
---------------------------------	----

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

33

À LIRE ÉGALEMENT

41

Les délégations de signature aux agents publics territoriaux

Les délégations de signature constituent une modalité traditionnelle de rationalisation de l'action administrative, eu égard à la multiplicité des décisions prises quotidiennement par les autorités territoriales. Elles sont attribuées par l'autorité délégante sous son contrôle et sa responsabilité et n'emportent pas transfert de compétences. En vue des prochains renouvellements des assemblées délibérantes, ce dossier rappelle les règles applicables en la matière.

La délégation peut être définie comme le procédé par lequel une autorité administrative charge une autre autorité, qui lui est hiérarchiquement subordonnée, d'agir en son nom, dans un cas ou une série de cas déterminés(1).

Elle peut concerner la simple signature d'actes juridiques ou, plus largement, être assortie d'un véritable pouvoir de décision. En principe, les agents territoriaux ne peuvent pas bénéficier d'une délégation de pouvoir dans l'exercice de leurs fonctions mais d'une délégation de signature. Dans certains cas, sur la base de dispositions spécifiques, ils peuvent aussi se voir déléguer les fonctions exercées par le maire en tant qu'officier de l'état civil.

Au sein de la délégation de signature, deux catégories peuvent être distinguées : les délégations de signature de portée générale - c'est-à-dire dont le champ n'est pas, de par les textes, limité à des matières déterminées - accordées aux agents

occupant les emplois de direction ou assimilés des collectivités territoriales et leurs établissements publics, et les délégations attribuées à certains agents territoriaux dans des domaines particuliers et pour certaines opérations limitativement énumérées.

Il importe d'indiquer que, dans tous les cas, l'octroi d'une délégation de signature repose sur l'entière liberté de l'autorité territoriale. Celle-ci peut décider d'attribuer des délégations de signature aux agents de la collectivité ou de l'établissement, dans les limites fixées par les textes, ou de n'en accorder aucune. Elle détermine également de manière discrétionnaire les matières dans lesquelles s'applique la délégation, là encore sous réserve des exigences posées par la réglementation.

Le présent dossier présentera les points suivants :

- les principes généraux,
- les délégations de signature de portée générale,
- les délégations de signature pour des opérations particulières,
- la responsabilité du fonctionnaire délégué.

(1) Guide de Légistique (3^e édition, mise à jour 2017) disponible sur le site internet de Légifrance

Les principes généraux

Les différents types de délégation

Le procédé fait intervenir le délégant (autorité qui accorde la délégation) et le délégataire (personne qui bénéficie de la délégation). On distingue traditionnellement trois types de délégation d'inégale portée.

La délégation de pouvoirs ou de compétences, par laquelle une autorité se dessaisit d'une partie de ses pouvoirs pour les transmettre à une autre autorité qui lui est hiérarchiquement subordonnée. Cette délégation, qui ne peut être totale car une autorité administrative ne peut se décharger complètement de ses attributions (2), réalise un transfert de compétences et de responsabilités. Dans les domaines couverts par la délégation, la compétence est exercée au niveau hiérarchique du délégataire et les décisions sont prises en son nom propre. Cette forme de délégation est impersonnelle puisqu'elle est consentie « *es qualitate* » à raison des fonctions exercées par le délégataire. Il en découle que sa validité n'est pas remise en cause en cas de départ ou de changement d'affectation du délégant ou du délégataire.

La délégation de fonctions, dont la nature juridique est proche de la délégation de signature, qui permet à l'organe exécutif de déléguer à un adjoint, ou à un agent communal lorsqu'un texte le prévoit, l'exercice de certaines de ses fonctions. À la différence de la délégation de pouvoirs, elle n'emporte pas de transfert de compétences, ni de responsabilités. Le délégant conserve ses attributions et peut, en vertu de son pouvoir hiérarchique, surveiller la façon dont le délégataire remplit les fonctions déléguées. Le cas échéant, il peut toujours statuer directement dans les matières qu'il a déléguées. En principe, la délégation de fonctions entraîne délégation de signature. Ainsi, comme le précise une circulaire du 21 février 2008, dans le cas d'une délégation de fonctions donnée par le maire à un adjoint dans un domaine déterminé sans autre précision, l'acte de délégation emporte délégation de signature pour les affaires relevant du domaine délégué, sauf si le maire a exclu la faculté de signer certains actes (3). Cette forme de délégation a essentiellement pour destinataires les adjoints de l'exécutif local. Elle peut aussi être attribuée par le maire à des agents territoriaux dans le cadre de ses compétences en tant qu'officier de l'état civil, comme on le verra plus loin.

La délégation de signature par laquelle une autorité administrative autorise un ou plusieurs agents nommément désignés qui lui sont subordonnés, souvent des collaborateurs directs, à signer certaines décisions en son nom, lieu et place, mais sous son contrôle et sa responsabilité. Tout comme la délégation de fonctions, cette forme de délégation ne modifie pas la répartition des compétences, c'est pourquoi elle peut être de portée générale. Le délégataire agit pour le compte de l'autorité délégante qui conserve sa compétence et demeure libre, à tout moment, de statuer sur une affaire relevant de la matière déléguée pour des raisons d'opportunité. Elle peut aussi se décharger de cette tâche purement matérielle auprès de l'agent auquel elle a délégué sa signature. Cette délégation n'est pas fonctionnelle mais personnelle. Elle est donnée « *intuitu personae* » à un agent nommément désigné. Il en résulte que l'habilitation devient caduque lorsque le délégant ou le délégataire cesse les fonctions au titre desquelles il a donné ou reçu la délégation.

Les conditions de validité d'une délégation de signature

Pour être légale, une délégation de signature doit remplir quatre conditions cumulatives.

→ En premier lieu, une autorité administrative ne peut déléguer sa signature que si elle y est expressément autorisée par un texte législatif ou réglementaire. Ce principe implique une double conséquence : d'une part, la délégation ne peut être attribuée qu'aux personnes désignées par le texte d'habilitation, d'autre part, elle doit intervenir dans les matières énumérées par ce texte. À défaut, les actes pris par un délégataire irrégulièrement investi d'une délégation sont susceptibles d'être annulés par le juge administratif pour le vice d'incompétence. Ce moyen étant d'ordre public, il est susceptible d'être soulevé d'office par le juge. À titre d'exemple, le Conseil d'État a confirmé l'annulation d'une décision refusant à un particulier un accès privatif à sa propriété signée par un chef de service de la direction départementale de l'équipement en vertu d'une délégation

(2) Conseil d'État, 21 juillet 1972, req. n°78055.

(3) Circulaire du ministère de l'intérieur du 21 février 2008 relative aux mesures à prendre par les conseils municipaux à la suite de leur renouvellement général.

irrégulière du président du conseil départemental au motif que le texte d'habilitation ne l'autorisait pas à déléguer sa signature dans des domaines autres que la préparation et l'exécution des délibérations de l'assemblée délibérante (4).

Lorsque le texte autorise un délégataire à recevoir une délégation, ce dernier peut uniquement signer les actes relevant des matières déléguées. Ainsi, la cour administrative d'appel de Lyon a annulé, pour incompétence, la notation d'un agent, et par voie de conséquence le tableau d'avancement établi sur la base de cette dernière, au motif que ladite notation avait été signée par un directeur des services ne disposant pas d'une délégation de l'exécutif local pour fixer les notes des agents de son service (5).

➔ En second lieu, la délégation doit être formalisée par une décision écrite et expresse de l'autorité délégante. Elle ne peut pas être tacite ou verbale. Dans la fonction publique territoriale, elle prend la forme d'un arrêté nominatif précisant le type de délégation, la qualité de l'agent délégataire et celle du délégant. En principe, une délégation ne peut intervenir par subdélégation, c'est-à-dire être donnée par un délégant agissant lui-même sur la base d'une délégation, sauf si une loi ou un décret l'autorise. En revanche, le bénéficiaire d'une délégation de pouvoirs peut légalement, pour l'exercice des compétences qui lui sont dévolues, attribuer une délégation de signature.

➔ En troisième lieu, la délégation doit être partielle et ne pas couvrir l'intégralité des compétences de l'autorité délégante. L'acte de délégation doit être précis et explicite de façon à ce qu'il n'y ait pas de doute sur les domaines attribués, les décisions ou les types d'actes que le délégataire est autorisé à signer ou, à l'inverse, ceux qui n'entrent pas dans le champ de la délégation. Le juge administratif apprécie strictement les termes de l'acte portant délégation. Il a ainsi admis la validité de la délégation donnée au secrétaire général de la Ville de Paris pour signer « *tous arrêtés, actes et décisions préparés par les services placés sous son autorité* » dans la mesure où l'acte formalisant la délégation définissait avec une précision suffisante les types de décisions qui en étaient exclus (6). En revanche, dans une autre espèce, il a jugé que l'arrêté attribuant une délégation au directeur du personnel pour signer les actes relatifs à la gestion du personnel qu'il énumère, parmi lesquels ne figuraient pas les arrêtés et décisions relatifs à la discipline, ne l'autorisait pas à signer la décision infligeant un avertissement disciplinaire à un agent (7).

(4) Conseil d'État, 30 avril 1997, req. n°146607.

(5) Cour administrative d'appel de Lyon, 12 décembre 2006, req. n°02LY00474.

(6) Cour administrative d'appel de Paris, 1^{er} février 2000, req. n°97PA00882.

(7) Cour administrative d'appel de Versailles, 18 novembre 2004, req. n°02VE00568.

Pour la rédaction de l'arrêté de délégation, il est notamment possible de se reporter aux préconisations fournies par le guide de légistique en matière de règles à observer pour la préparation des textes normatifs.

- L'arrêté doit notamment viser :
 - le texte qui sert de fondement juridique à la délégation,
 - l'acte de nomination du délégataire.
- Le dispositif de l'arrêté doit notamment mentionner :
 - la civilité, le nom, le prénom du délégataire,
 - le statut et la fonction au titre de laquelle la délégation est donnée (les règles de féminisation des titres doivent être respectées).

L'arrêté portant délégation doit être signé par le délégant personnellement.

Un même arrêté peut consentir une délégation dans un même domaine à plusieurs personnes, en fixant un ordre de priorité entre les délégataires, de façon à ce qu'en cas d'absence ou d'empêchement du délégataire principal, le délégataire suppléant soit régulièrement habilité à signer les actes relevant de la matière déléguée (8).

L'acte signé par le délégataire doit indiquer ses nom et prénom ainsi que sa qualité, assortie de la formule « *par délégation* » complétée par la qualité exacte du délégant. Si l'acte est signé par un délégataire suppléant qui intervient en l'absence du délégataire principal, la signature est complétée par la mention « *par absence ou empêchement du* » (qualité du fonctionnaire absent ou empêché) suivie de la qualité du délégataire suppléant signataire.

L'arrêté de délégation doit être affiché ou publié, et notifié à son bénéficiaire.

En dernier lieu, un arrêté de délégation ayant un caractère réglementaire, il doit faire l'objet d'une publicité régulière pour être exécutoire (9). Dans le cas d'un acte établi par l'autorité communale, selon l'article L. 2131-3 du code général des collectivités territoriales (CGCT), la publicité intervient par voie de publication dans le recueil des actes administratifs de la commune ou d'affichage en mairie.

Au regard de ce principe, une interrogation est apparue sur la portée de l'article L. 2122-29 du même code fixant un régime spécifique de publicité dans les communes de 3 500 habitants et plus. Selon cet article, dans les communes concernées, la publicité des arrêtés à caractère réglementaire s'effectue par une publication dans le recueil des actes administratifs. En l'absence de précision réglementaire, il est revenu au Conseil d'État de se prononcer sur l'articulation de ces dispositions spéciales au regard de la

(8) Circulaire du ministère de l'intérieur du 21 février 2008 précitée.

(9) Conseil d'État, 31 mars 2006, req. n°284239.

règle générale posée par l'article L. 2131-3. Dans un arrêt du 21 mai 2008 (10) il a jugé que les dispositions de l'article L. 2122-29 n'ont pas établi une dérogation au principe fixé par l'article L. 2131-3 selon lequel la publicité des actes réglementaires du maire peut être opérée, de manière alternative, par la publication ou par l'affichage, et imposé que ces deux formalités soient cumulativement accomplies. En conséquence, dans les communes de 3 500 habitants et plus, l'affichage ou la publication constitue une publicité suffisante pour rendre un arrêté de délégation de signature exécutoire.

Le défaut de publicité rend la délégation de signature inopérante. Le délégataire ne peut valablement signer une décision individuelle au nom de l'autorité délégante sous

L'acte portant délégation doit être nominatif, ne peut avoir un caractère général et doit préciser les types d'actes que le délégataire peut signer ou ceux exclus de la délégation

peine, en cas de recours contentieux, d'encourir son annulation (11).

La publicité de l'arrêté de délégation doit intervenir préalablement à la signature de l'acte pris en vertu de la délégation. Une publication postérieure n'est pas susceptible de régulariser le vice d'incompétence (12). Le juge a toutefois apporté un tempérament à ce principe et admis la validité d'un acte réglementaire signé par un délégataire en vertu d'une délégation non encore publiée lorsque la publication de l'acte réglementaire en cause intervient postérieurement à celle de l'acte de délégation (13).

L'arrêté doit également être notifié à l'agent délégataire dans les conditions de droit commun (14).

La durée de la délégation

La délégation prend obligatoirement fin à l'expiration du mandat de l'autorité délégante. Comme l'a rappelé une circulaire du 24 mars 2014 (15), la fin du mandat du conseil municipal rend caduques toutes les délégations accordées antérieurement aussi bien par le conseil municipal au maire sortant que par celui-ci aux adjoints et aux fonctionnaires.

Ce principe s'applique même si le maire sortant est reconduit dans ses fonctions à l'issue des élections. Dans ce cas, s'il souhaite conserver un système de délégation de signature similaire à celui qui existait antérieurement, il devra prendre de nouveaux arrêtés. De même, si une nouvelle équipe municipale est élue et que le nouveau maire estime loisible de déléguer sa signature aux agents de la collectivité, il devra prendre de nouveaux arrêtés de délégation.

Une délégation de signature ayant un caractère nominatif et personnel, elle devient également caduque dans le cas où l'élu cesse son mandat avant la fin de celui du conseil municipal. Les délégations devront alors être de nouveau attribuées par le maire nouvellement désigné.

Une durée de validité peut être fixée dans l'arrêté de délégation. Cette dernière cesse alors de plein droit au terme prévu. En revanche, si aucune durée n'est précisée, la délégation de signature perdure (sous réserve du terme du mandat de l'autorité délégante) tant qu'elle n'a pas été retirée. Ce principe résulte de l'article L. 2122-20 du CGCT selon lequel les délégations données par le maire en application de l'article L. 2122-19 subsistent tant qu'elles n'ont pas été rapportées.

Si l'autorité délégante peut librement attribuer des délégations, elle peut à tout moment, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, y mettre fin. Le juge administratif se borne à vérifier que le retrait est justifié par un motif qui n'est pas étranger à la bonne marche de l'administration (16). Ainsi, par exemple, il a estimé qu'une délégation de fonctions pouvait valablement être retirée en cas de différend entre l'autorité délégante et le délégataire susceptible d'entraîner un mauvais fonctionnement ou un dysfonctionnement de l'administration communale (17). La décision de retrait présente, comme celle d'octroi, un caractère réglementaire et n'a donc pas à être motivée, ni à être précédée de la communication du dossier puisqu'elle ne constitue pas une sanction (18).

Le retrait de la délégation doit respecter le principe du parallélisme des formes et faire l'objet d'un arrêté de l'autorité délégante soumis à l'obligation de publicité selon les mêmes modalités que l'arrêté portant attribution (inscription au registre ou affichage).

(10) Conseil d'État, 21 mai 2008, req. n°284801.

(11) Cour administrative d'appel de Marseille, 27 avril 2004, req. n°02MA01733.

(12) Conseil d'État, 29 janvier 1986, req. n°58266 ; Cour administrative d'appel de Paris, 19 avril 2004, req. n°00PA02257.

(13) Conseil d'État, 29 janvier 1965, req. n°59853 à 59856 ; Conseil d'État, 2 avril 1997, req. n°138657.

(14) Un article a été consacré à la notification des décisions individuelles dans le numéro des *IAJ* de mars 2019.

(15) Circulaire du 24 mars 2014 visant à rappeler les mesures à prendre par les conseils municipaux et les organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale à la suite du renouvellement général.

(16) Conseil d'État, 29 juin 1990, req. n°86148.

(17) Conseil d'État, 11 juin 1993, req. n°105066 ; Conseil d'État, 25 octobre 1996, req. n°170151.

(18) Cour administrative d'appel de Paris, 8 novembre 2004, req. n°01PA03601.

Les délégations de signature de portée générale

La délégation est de portée générale dans la mesure où elle peut concerner n'importe quelle matière relevant des compétences de l'autorité communale, sous réserve qu'elle ne concerne qu'une partie de ses attributions. Le juge administratif a précisé que la délégation peut s'appliquer aussi bien aux compétences exercées par le maire au nom de l'État qu'à celles dont il est chargé au titre de son mandat municipal⁽¹⁹⁾.

Les délégations aux agents communaux occupant des emplois fonctionnels de direction ou ayant la qualité de responsable de service

L'article L. 2122-19 du CGCT établit une liste limitative des agents communaux auxquels le maire peut déléguer sa signature. Les délégataires peuvent être regroupés en deux catégories :

- **Les agents occupant un emploi fonctionnel de direction :**
 - le directeur général et le directeur général adjoint des services
 - le directeur général et le directeur des services techniques
- **Les responsables de services.**

Au titre de la première catégorie de délégataire, comme l'a précisé la circulaire du 24 mars 2014 précitée, la délégation peut être attribuée aux agents occupant les emplois fonctionnels de direction limitativement énumérés. Le dispositif ne trouve donc à s'appliquer que dans les

Le maire peut déléguer sa signature en toutes matières aux agents occupant les emplois fonctionnels de direction et aux responsables de services

communes remplissant les conditions de seuil démographique exigées par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 pour créer ces emplois de direction, à savoir plus de 2 000 habitants pour

les emplois de directeur général des services (DGS), plus de 10 000 habitants pour les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS), de directeur général des services techniques (DGST) et de directeur des services techniques (DST).

Dans les communes de plus de 40 000 habitants, ces emplois fonctionnels de direction peuvent être occupés indifféremment par un fonctionnaire détaché ou par un agent contractuel recruté directement⁽²⁰⁾. On rappellera en effet qu'en vertu de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa

rédaction issue de la loi du 6 août 2019, les emplois de directeur général des services (DGS), de directeur général adjoint des services (DGAS) et de directeur général des services techniques (DGST) des communes remplissant cette condition de seuil sont ouverts aux agents contractuels nommés par la voie du recrutement direct dans les conditions fixées par le décret n°88-545 du 6 mai 1988⁽²⁰⁾.

Antérieurement à la loi du 6 août 2019, le seuil du recrutement direct était fixé à plus de 80 000 habitants pour les emplois de DGS et de DGST, et à 150 000 habitants pour l'emploi de DGAS. Un décret d'application, ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de sélection des candidats à ces emplois, demeure toutefois attendu⁽²²⁾.

La seconde catégorie de bénéficiaires recouvre, plus largement, les agents ayant la qualité de responsable de service. Cette catégorie, qui figurait déjà dans les dispositifs applicables aux présidents de conseils départementaux et régionaux, a été introduite dans l'article L. 2122-19 par la loi du 12 mai 2009⁽²³⁾ dans le but de permettre aux exécutifs des communes ne remplissant pas les conditions de seuil requis pour créer des emplois fonctionnels de recourir aux délégations de signature de portée générale.

La notion de « *responsable de services* » demeure assez délicate à cerner d'autant que le texte n'apporte aucune précision permettant d'en délimiter les contours. Quelques précisions, toutefois assez limitées, ont été apportées par la jurisprudence. Le Conseil d'État a notamment reconnu cette qualité, sur la base du dispositif spécifique applicable à l'organisation administrative de Paris, Lyon et Marseille⁽²⁴⁾, à un chef de service de la publicité et des droits de voirie de la Ville de Paris⁽²⁵⁾. Dans une autre espèce, il a estimé qu'une délégation pouvait être attribuée, en qualité de responsable de service, à un chef de bureau ainsi qu'à son adjoint, bien que ce dernier ne possède pas le grade correspondant mais celui d'attaché d'administration⁽²⁶⁾.

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

(21) Question écrite (S) n°11532 du 3 février 2005.

(22) Se reporter au dossier spécial consacré à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique publié dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019.

(23) Loi n°2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures.

(24) Article 37 de la loi n°82-1169 du 31 décembre 1982, repris à l'article L. 2511-27 du CGCT.

(25) Conseil d'État, 17 novembre 1995, req. n°118952.

(26) Conseil d'État, 21 décembre 2001, req. n°212987.

(19) Conseil d'État, 17 novembre 1995, req. n°118952.

Plus récemment, une circulaire préfectorale a précisé que cette qualité peut être reconnue aux agents occupant des fonctions de chef de service, de directeur ou de chef de bureau, ainsi qu'à ceux qui sont chargés de missions impliquant une réelle autonomie de décision, des fonctions d'encadrement et un certain niveau de responsabilités (27).

Il est utile d'observer que ces délégations de signature peuvent entrer en concurrence avec les délégations prévues par l'article L. 2122-18 du CGCT qui autorise le maire à déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints, ou encore à des membres du conseil municipal. Toutefois, ces derniers ne peuvent recevoir délégation qu'en cas d'absence ou d'empêchement des adjoints ou lorsque ceux-ci sont tous titulaires d'au moins une délégation.

Qu'il s'agisse de l'une ou l'autre des délégations, la loi ne pose aucune obligation. Le maire peut décider de manière discrétionnaire d'attribuer une délégation à ses adjoints et de n'en accorder aucune à son directeur général des services, ou inversement.

En principe, le maire ne peut déléguer sa signature que dans des domaines relevant de sa compétence propre en tant qu'agent de l'État et de chef de l'administration communale. Une réponse écrite à une question d'un parlementaire a apporté des précisions sur les conditions dans lesquelles il peut, le cas échéant, subdéléguer sa signature dans une matière dont la compétence lui a été consentie par délibération du conseil municipal en application de l'article L. 2122-22 du CGCT. Selon le ministre de l'intérieur, deux conditions doivent être réunies : d'une part, la délégation à des fonctionnaires doit être expressément prévue par la délibération du conseil municipal portant délégation de compétences, d'autre part, elle ne peut concerner que les fonctionnaires visés par l'article L. 2122-19 (28).

Les délégations aux responsables de service des départements et des régions

L'article L. 3221-3 du CGCT autorise le président du conseil départemental à déléguer sa signature, sous son contrôle et sa responsabilité, aux responsables des services du département. Une règle identique est prévue à l'égard du président du conseil régional par l'article L. 4231-3 du même code. Le texte précise ici expressément que la délégation peut être donnée « *en toute matière* ».

La formulation retenue par la loi, qui renvoie à la notion de responsable de service comme le dispositif applicable à l'exécutif communal, ne comporte pas davantage de précision sur le champ des agents susceptibles de recevoir une délégation.

La qualité de responsable de service peut aisément être reconnue aux agents occupant les emplois fonctionnels de directeur général et de directeur général adjoint des services des départements et des régions visés par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Le Conseil d'État a ainsi jugé qu'un directeur général des services pouvait valablement disposer d'une délégation de l'exécutif départemental lui donnant qualité pour signer, au nom de ce dernier, les mémoires produits par le département devant le juge administratif (29).

Dans une autre affaire, il a reconnu la qualité de responsable de service à des agents qui, sans avoir la qualité de directeur ou de chef de service, exerçaient au sein du département des fonctions de responsabilité au niveau territorial ou fonctionnel en matière de protection maternelle et infantile, en l'occurrence la responsable d'une des subdivisions territoriales du service départemental de protection maternelle et infantile (30).

Par ailleurs, on rappellera que l'article L. 3141-1 du CGCT prévoit un dispositif de mise à disposition des agents de l'État auprès du président du conseil départemental pour la préparation et l'exécution des délibérations du conseil départemental. Dans ce cadre, la loi autorise l'exécutif départemental à déléguer sa signature aux responsables des services, concernés pour l'exécution des missions qu'il leur confie. Une disposition similaire est prévue pour la région par l'article L. 4151-1 du CGCT. Au regard de ce dispositif, le juge administratif a établi, d'une part, que seuls les chefs de service pouvaient être délégataires, à l'exclusion des chefs de parties de services (en l'espèce des chefs de subdivision de la direction départementale de l'équipement) (31), d'autre part, la délégation ne peut pas porter sur d'autres objets que la préparation et l'exécution des délibérations de l'organe délibérant (32).

Conformément aux articles L. 3131-3, L. 3131-4 et R. 3131-1 du CGCT, pour avoir force exécutoire l'arrêté de délégation doit être, soit publié dans le recueil des actes administratifs du département, soit affiché à l'Hôtel du département. L'arrêté portant délégation doit en outre être notifié au délégataire.

(27) Circulaire du Préfet de l'Eure du 29 juin 2017 relative aux délégations au sein des communes et des EPCI.

(28) Question écrite (S) n°12656 du 14 mai 2015.

(29) Conseil d'État, 21 mai 2008, req. n°297644.

(30) Conseil d'État, 17 avril 2008, req. n°285404.

(31) Conseil d'État, 11 mars 1998, req. n°169308.

(32) Conseil d'État, 30 avril 1997, req. n°146607 précité.

Les délégations aux agents des EPCI occupant des emplois fonctionnels de direction ou ayant la qualité de responsable de service

Adoptant une formulation similaire à celle de l'article L. 2122-19 précité, l'article L. 5211-9 du CGCT dispose que le président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) peut déléguer sa signature, sous sa surveillance et sa responsabilité, au directeur général (DG) et directeur général adjoint (DGA) des services, au directeur général (DGST) et directeur des services techniques (DST), ainsi qu'aux responsables de service.

Ce même article précise que la délégation de signature peut être étendue aux attributions confiées par l'organe délibérant au président en application de l'article L. 5211-10 du CGCT, sauf si cet organe en a décidé autrement dans la délibération déléguant ces attributions au président. À l'inverse des communes, la subdélégation est donc par principe autorisée, excepté dans le cas où l'organe délibérant s'y est expressément opposé.

À l'instar des communes, les délégations peuvent donc être attribuées aux agents occupant les emplois fonctionnels de direction des EPCI et aux responsables de services. On rappellera qu'en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, le seuil de création des emplois fonctionnels de direction des structures intercommunales est fixé à plus de 10 000 habitants pour les emplois de directeur général (DG) et de directeur général des services techniques (DGST), et plus de 20 000 habitants pour l'emploi de directeur général adjoint (DGA). Dans les EPCI de plus de 40 000 habitants, ces emplois peuvent aussi être occupés par des agents contractuels nommés par la voie du recrutement direct.

Le régime applicable à ces délégations est analogue à celui concernant l'exécutif communal exposé plus haut.

Une réponse écrite à une question d'un parlementaire a précisé que les bénéficiaires d'une délégation (directeur ou responsable de service) ne peuvent subdéléguer leur signature pour pallier un éventuel empêchement de l'un d'eux. En revanche, l'arrêté de délégation peut prévoir les modalités selon lesquelles la signature peut être exercée en cas d'empêchement des délégataires (33).

S'agissant de la publicité de l'arrêté de délégation, les modalités sont identiques à celles applicables aux décisions réglementaires de l'exécutif communal par renvoi de l'article L. 5211-3 du CGCT aux dispositions relatives au contrôle de légalité et au caractère exécutoire des actes des communes. Ainsi, l'arrêté doit faire l'objet d'une publication au recueil

des actes ou d'un affichage au siège de l'établissement. Conformément à l'article L. 5211-47 du CGCT, dans les EPCI comprenant au moins une commune de 3 500 habitants et plus, l'acte portant délégation doit être transmis aux communes membres pour affichage, ou être publié dans un recueil des actes administratifs dans les conditions fixées par l'article R. 5211-41 du même code.

Les délégations de signature aux agents des établissements publics locaux

Le centre communal d'action sociale

Pour rappel, selon l'article L. 123-4 du code de l'action sociale et des familles (CASF) un centre communal d'action sociale (CCAS) est obligatoirement créé dans toute commune de 1 500 habitants et plus. Un centre peut être créé, à titre facultatif, dans les communes dont la population est inférieure à ce seuil.

Les EPCI à fiscalité propre exerçant des compétences en matière d'action sociale d'intérêt communautaire peuvent créer un centre intercommunal d'action sociale (CIAS) dans les conditions prévues par l'article L. 123-4-1 du même code. Dans ce cas, les compétences relevant de l'action sociale d'intérêt communautaire de l'EPCI et des CCAS des communes membres lui sont transférées de plein droit.

L'article R. 123-23 du CASF autorise le président du conseil d'administration du CCAS, en l'occurrence le maire, à déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, « une partie de ses fonctions ou sa signature au vice-président et au directeur ». Ce principe est applicable au CIAS par renvoi de l'article R. 123-27 du même code.

Eu égard à cette formulation, il semble que la délégation de signature soit exclusive de la délégation de fonctions. Le président du CCAS paraît donc disposer d'un choix entre les deux types de délégation. Il peut opter pour la mise en place d'une délégation de fonctions au vice-président ou au directeur qui, comme indiqué précédemment, emportera par là même délégation de signature sauf si cette faculté a été expressément exclue par le délégant. L'autre option autorisée par le texte semble être l'octroi d'une délégation de signature au vice-président ou au directeur du CCAS dans les conditions de droit commun. Il paraît également possible qu'une délégation soit accordée concurremment au vice président et au directeur du CCAS. Si elle porte sur un même domaine, un ordre de priorité doit alors être établi.

En principe, la délégation s'applique aux matières relevant de la compétence propre du président du CCAS. Une subdélégation dans les matières qui lui ont été déléguées par le conseil d'administration en application de l'article R. 123-21 du CASF semble possible sous réserve que cette

(33) Question écrite (S) n°21311 du 26 mai 2016.

faculté ait été expressément autorisée par la délibération portant délégation. L'article R. 123-22 du CASF énonce en effet que les décisions prises en application de ladite délibération doivent être signées personnellement par le président ou le vice-président, sauf disposition contraire figurant dans la délibération. À défaut de subdélégation, les décisions sont prises par le conseil d'administration en cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président.

La délégation est nécessairement partielle et ne peut porter sur toutes les matières relevant de la compétence du président du CCAS. L'arrêté de délégation délimite les matières déléguées.

S'agissant des agents susceptibles d'occuper l'emploi de directeur, lorsque le CCAS peut être assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants sur la base des critères cumulatifs fixés par l'article 1^{er} du décret du 6 mai 1988⁽³⁴⁾ (importance du budget de fonctionnement, nombre et qualification des agents à encadrer), l'organe délibérant peut créer un emploi fonctionnel de directeur qui est susceptible d'être occupé par certains fonctionnaires de catégorie A. Si les conditions d'assimilation à une commune sont remplies, l'emploi peut aussi être pourvu par un agent contractuel nommé par la voie du recrutement direct⁽³⁵⁾. En revanche, si l'établissement n'est pas assimilable à une commune de plus de 10 000 habitants, l'emploi de directeur peut être pourvu par un fonctionnaire au titre des fonctions afférentes à son grade.

On relèvera qu'en l'état actuel de la réglementation, le directeur est le seul agent du CCAS à pouvoir bénéficier d'une délégation de fonctions ou de signature. La loi n'autorise pas l'attribution d'une telle délégation au directeur adjoint.

Sur un autre plan, l'article R. 123-24 du CASF prévoit que le directeur peut prononcer l'admission d'urgence à l'aide sociale des personnes handicapées et des personnes âgées, par délégation du maire. La formulation du texte ne faisant aucune référence à un contrôle du délégant sur la décision du directeur, ni à son éventuelle responsabilité, cette délégation peut être analysée comme une délégation de pouvoir. Le délégant serait alors dessaisi de sa compétence quant à l'appréciation des éléments du dossier justifiant

la décision d'admission et en cas d'irrégularité le directeur délégataire pourrait, le cas échéant, voir sa responsabilité engagée. Des précisions pourront utilement être apportées par le juge administratif.

La caisse des écoles

L'article R. 2122-9 du CGCT permet au maire, président de la caisse des écoles, de déléguer sa signature à un ou plusieurs fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois ou occupant un emploi de niveau de catégorie A ou B au sein de l'établissement public communal.

Selon le texte, le délégataire doit obligatoirement être un fonctionnaire et non un agent contractuel. Il peut relever indifféremment d'un cadre d'emplois de catégorie A ou B. Conformément aux principes généraux précédemment évoqués, la délégation ne peut couvrir l'intégralité des compétences du délégant. Les matières déléguées doivent être précisément énumérées par l'arrêté de délégation.

Les services départementaux d'incendie et de secours

En vertu de l'article L. 1424-33 du CGCT, le représentant de l'État dans le département peut accorder une délégation de signature au directeur départemental et au directeur départemental adjoint du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) ou, en cas d'absence ou d'empêchement de ces derniers, et dans les limites de leurs attributions, aux sapeurs-pompiers professionnels occupant un emploi de chef de groupement.

Ce même article permet au président du conseil d'administration du SDIS d'attribuer une délégation de signature :

- au directeur départemental,
- au directeur départemental adjoint,
- au directeur administratif et financier,
- aux chefs de service de l'établissement, dans la limite de leurs attributions.

C'est donc une délégation de portée générale qui peut être donnée aux sapeurs-pompiers occupant les emplois de direction précités. Conformément au principe général, l'habilitation doit être partielle et ne peut pas porter sur l'ensemble des compétences du délégant. En revanche, dans le cas des chefs de service, le champ de la délégation est plus restreint puisqu'il ne peut excéder les prérogatives hiérarchiques dont ils disposent.

Pour rappel, la loi du 27 décembre 2016⁽³⁶⁾ a modifié la nature des emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint de SDIS qui constituent désormais des emplois fonctionnels de direction relevant de l'article 53

⁽³⁴⁾ Décret n°88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

⁽³⁵⁾ Article 2 du décret n°88-545 du 6 mai 1988 précité.

⁽³⁶⁾ Loi n°2016-1867 du 27 décembre 2016 relative aux sapeurs-pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires. On précisera que la réforme de l'encadrement supérieur des SDIS a été présentée dans le numéro des *IAJ* de février 2017.

⁽³⁷⁾ Décret n°2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.

de la loi du 26 janvier 1984. En application du décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016⁽³⁷⁾, ces emplois peuvent uniquement être pourvus par la voie du détachement et ne sont donc pas accessibles aux agents contractuels.

Ils peuvent être occupés par des fonctionnaires du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels titulaires des grades de colonel, de colonel hors classe ou de contrôleur général⁽³⁸⁾. Ces emplois peuvent également être pourvus, dans la limite de 5 % et sous certaines conditions, par les militaires de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon des marins-pompiers de Marseille.

S'agissant des emplois de chef de groupement et de directeur administratif et financier, ils font partie des emplois de direction des SDIS à caractère non fonctionnel dont les attributions n'ont pas une vocation opérationnelle et qui peuvent être occupés par des fonctionnaires territoriaux ne relevant pas obligatoirement des cadres d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels⁽³⁹⁾.

Dans les établissements interdépartementaux d'incendie et de secours, l'emploi de directeur peut être confié, le cas échéant, au directeur du SDIS du département du siège de l'établissement. Il peut recevoir délégation de signature du président⁽⁴⁰⁾.

En application de l'article R. 1424-17 du CGCT, l'arrêté de délégation doit être publié au recueil des actes administratifs du SDIS à périodicité au moins semestrielle.

Les centres de gestion

Selon l'article 29 du décret n°85-643 du 26 juin 1985⁽⁴¹⁾, le président du centre de gestion peut déléguer sa signature au directeur et aux chefs de service du centre.

Le Centre national de la fonction publique territoriale

Aux termes de l'article 12-3 de la loi du 26 janvier 1984, le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a la faculté de déléguer sa signature, sous sa surveillance et sa responsabilité, au directeur général et aux directeurs généraux adjoints du centre national.

Il peut aussi attribuer une délégation aux directeurs et aux directeurs adjoints des instituts régionaux, ainsi qu'aux délégués des délégations régionales et interdépartementales pour la signature des actes relatifs à la mise en œuvre des actions de formation assurées par la délégation.

Les directeurs et directeurs adjoints peuvent aussi bénéficier d'une délégation pour signer en cas d'absence ou d'empêchement des délégués.

Pour rappel, les emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du CNFPT constituent des emplois fonctionnels au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 qui peuvent être occupés par certains fonctionnaires de catégorie A+. Ils sont également accessibles, en vertu des dispositions combinées de l'article 47 de la même loi et de l'article 2 du décret n°88-545 du 6 mai 1988 précité, aux agents contractuels nommés par la voie du recrutement direct.

Les délégations de signature pour des opérations particulières

Indépendamment des délégations de portée générale, plusieurs textes permettent à l'autorité territoriale de déléguer sa signature à certains agents territoriaux pour des opérations spécifiques ou dans des domaines particuliers.

Les délégations de l'article R. 2122-8 du CGCT

Selon l'article R. 2122-8 du CGCT, le maire peut déléguer sa signature, sous sa surveillance et sa responsabilité, à des agents territoriaux pour certaines opérations limitativement énumérées. Il est important de noter que ces délégations

ne sont susceptibles d'être mises en œuvre qu'en cas d'absence ou d'empêchement des adjoints.

Deux catégories de délégataires peuvent être distinguées :

- un ou plusieurs agents de la commune, pour :
 - l'apposition du paraphe sur les feuillets du registre des délibérations et du registre des arrêtés municipaux,
 - la délivrance des expéditions de ces registres,
 - la certification matérielle et conforme des pièces et documents présentés à cet effet,
 - la légalisation des signatures.

⁽³⁸⁾ Décret n°2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels.

⁽³⁹⁾ Article R. 1424-19 du CGCT.

⁽⁴⁰⁾ Articles L. 1424-56 et L. 1424-57 du CGCT.

⁽⁴¹⁾ Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- un ou plusieurs fonctionnaires de catégorie A, pour :
 - la certification de la conformité et de l'exactitude des pièces justificatives produites à l'appui des mandats de paiements.

S'agissant de la première catégorie, on signalera que dans sa rédaction antérieure au décret n°2010-783 du 8 juillet 2010⁽⁴²⁾ le texte visait expressément « *les fonctionnaires titulaires de la commune* ». La nouvelle rédaction a étendu le champ des bénéficiaires à tous les agents communaux. Le maire peut ainsi déléguer sa signature à un fonctionnaire titulaire ou stagiaire, ou à un agent contractuel.

À propos de la certification conforme à l'original des copies de documents, il est utile de rappeler que cette formalité peut être exigée uniquement pour un document français destiné à une administration étrangère⁽⁴³⁾.

Quant à la légalisation de signature, elle a pour objet d'attester de la véracité de la signature apposée sur un document sous seing privé. L'article L. 2122-30 du CGCT précise que le maire, ou celui qui le représente, est tenu de légaliser toute signature apposée, en sa présence, par l'un des administrés connu de lui ou accompagné de deux témoins connus.

Concernant la certification des pièces justificatives produites à l'appui des mandats de paiements, la délégation ne peut être donnée qu'à un fonctionnaire relevant de la catégorie A. Elle ne peut donc être attribuée à un fonctionnaire appartenant à une autre catégorie ou à un agent contractuel.

Les délégations de fonctions en matière d'état civil

L'article R. 2122-10 du CGCT, dans sa version issue du décret n°2017-270 du 1^{er} mars 2017⁽⁴⁶⁾, autorise le maire à déléguer largement ses fonctions d'officier de l'état civil à des fonctionnaires territoriaux (voir encadré). Il prévoit en effet que l'autorité territoriale peut déléguer à un ou plusieurs fonctionnaires titulaires de la commune tout ou partie des fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil, sauf celles prévues à l'article 75 du code civil. Ce même article précise que les actes dressés dans le cadre des fonctions ainsi déléguées comportent la seule signature du fonctionnaire municipal délégué.

⁽⁴²⁾ Décret n°2010-783 du 8 juillet 2010 portant modifications diverses du code général des collectivités territoriales.

⁽⁴³⁾ Article R. 113-10 du code des relations entre le public et l'administration.

⁽⁴⁴⁾ Décret n°2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompier professionnels.

⁽⁴⁵⁾ Article R. 1424-19 du CGCT.

⁽⁴⁶⁾ Décret n°2017-270 du 1^{er} mars 2017 relatif à la délégation des fonctions d'officier de l'état civil exercées par le maire et au lieu de célébration des mariages.

On rappellera qu'antérieurement au décret du 1^{er} mars 2017, l'article R. 2122-10 du CGCT comportait une liste limitative des fonctions que le maire, en tant qu'officier de l'état civil, était autorisé à déléguer (notamment : déclarations de naissance, de décès, de reconnaissance d'enfants, consentement d'un enfant majeur à la modification de son nom en cas de changement de filiation). Désormais, il pose un principe général selon lequel toutes les fonctions de l'état civil peuvent être déléguées, à l'exception de celles visées par l'article 75 du code civil (célébration du mariage et signature de l'acte correspon-

dant). Le maire peut aussi ne déléguer que certaines des attributions en cause.

Le maire peut déléguer ses fonctions d'officier de l'état civil à des fonctionnaires titulaires sauf celles relatives au mariage.

Le fonctionnaire délégataire peut délivrer toutes copies et extraits, quelle que soit la nature des actes.

Il peut également mettre en œuvre la procédure de vérification sécurisée des données à caractère personnel contenues dans les actes de l'état civil prévue par le chapitre II du titre II du décret n°2017-890 du 6 mai 2017 relatif à l'état civil.

Le délégataire ne peut être qu'un fonctionnaire titulaire appartenant indifféremment à un cadre d'emplois de catégorie A, Bou C puisque l'article R. 2122-10 ne comporte aucune référence catégorielle. Par voie de conséquence, un fonctionnaire stagiaire ou un agent contractuel ne peut recevoir une délégation. L'instruction générale relative à l'état civil

Article R. 2122-10 du CGCT (version en vigueur au 1^{er} janvier 2020)

Le maire peut déléguer à un ou à plusieurs fonctionnaires titulaires de la commune tout ou partie des fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil, sauf celles prévues à l'article 75 du code civil. Les actes dressés dans le cadre des fonctions ainsi déléguées comportent la seule signature du fonctionnaire municipal délégué.

L'arrêté portant délégation est transmis tant au préfet ou au sous-préfet qu'au procureur de la République près le tribunal judiciaire dans le ressort duquel se trouve la commune intéressée.

Le ou les fonctionnaires titulaires de la commune ayant reçu délégation du maire peuvent valablement délivrer toutes copies, et extraits, quelle que soit la nature des actes.

Ils peuvent également mettre en œuvre la procédure de vérification prévue par les dispositions du chapitre II du titre II du décret n° 2017-890 du 6 mai 2017.

L'exercice des fonctions déléguées s'opère sous le contrôle et la responsabilité du maire.

préconise d'attribuer la délégation à des fonctionnaires « *spécialisés dans les questions de l'état civil* », en d'autres termes affectés dans les fonctions correspondantes (47).

Le texte précise également que l'exercice des fonctions déléguées s'opère sous le contrôle et la responsabilité du maire. La délégation n'emporte donc pas transfert de compétences au délégataire et ne peut donc être qualifiée de délégation de pouvoirs.

Selon une circulaire du ministère de la justice du 26 juillet 2017 (48), la nouvelle écriture de l'article R. 2122-10 posant un principe général de délégation des fonctions de l'état civil, l'arrêté de délégation n'a pas à lister chaque fonction déléguée. « *Il appartient au maire soit de déléguer l'ensemble des attributions, soit de déléguer certaines attributions expressément listées, soit de lister les attributions exclues de la délégation* ».

L'arrêté portant délégation doit être transmis au préfet ou au sous-préfet, ainsi qu'au procureur de la République près le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve la commune.

La délégation aux fonctionnaires de police pour les opérations funéraires

L'article L. 2213-14 du CGCT prévoit que dans les communes non dotées d'un régime de police d'État, le maire peut déléguer à un garde champêtre ou à un agent de police municipale, la surveillance :

- des opérations de fermeture et de scellement du cercueil en vue d'une crémation,
- des opérations de fermeture du cercueil et de pose des scellés en l'absence d'un membre de la famille, lorsque le corps doit être transporté hors de la commune de décès ou de dépôt.

Le texte précise que ces fonctionnaires peuvent assister, en tant que de besoin, à toute opération consécutive au décès.

On indiquera qu'antérieurement à la loi du 16 février 2015 (49), l'habilitation en matière funéraire couvrait également les opérations d'exhumation à la demande des familles, de réinhumation ou de translation de corps.

Les délégations de signature pour l'instruction des demandes de permis et des déclarations en matière d'urbanisme

Selon l'article L. 423-1 du code de l'urbanisme, le maire ou, s'il est compétent, le président de l'EPCI, peut donner une délégation de signature pour l'instruction des dossiers aux agents chargés de l'instruction des demandes d'autorisation (permis de construire, d'aménager ou de démolir) et des déclarations de travaux.

Cette délégation concerne notamment la signature des courriers adressés au pétitionnaire dans le cadre de l'instruction de sa demande, par exemple en cas de pièces manquantes et en aucun cas la délivrance des autorisations sollicitées.

La responsabilité du fonctionnaire délégué

Selon le principe général, les délégations de signature sont toujours exercées sous le contrôle et la responsabilité du délégant. La décision prise en vertu de la délégation est juridiquement considérée comme une décision de l'autorité délégante qui n'est pas déchargée de sa responsabilité.

Dans le cas des fonctions d'officier de l'état civil, le délégataire est toutefois susceptible de voir sa responsabilité pénale engagée sur le fondement de l'article R. 645-3 du code pénal s'il contrevient aux dispositions réglementaires concernant

la tenue des registres et la publicité des actes d'état civil (voir encadré page suivante). À ce titre, il peut être condamné à une amende correspondant à une contravention de 5^e classe (selon l'article 131-13 : montant de 1 500 euros au plus, qui peut être porté à 3 000 euros en cas de récidive).

Par ailleurs, l'article 25 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit une obligation d'abstention dans le cas où un agent public délégataire se trouverait dans une situation de conflit d'intérêts potentiel ou avéré. Cet article impose à tout fonctionnaire ayant reçu une délégation de signature qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts

(47) Instruction générale relative à l'état civil, *Les éditions des Journaux officiels* (édition mise à jour au 28 avril 2002).

(48) Circulaire du 26 juillet 2017 de présentation de diverses dispositions en matière de droit des personnes et de la famille de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

(49) Loi n°2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures.

Article R. 645-3 du code pénal

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe le fait, par un officier d'état civil ou une personne déléguée par lui en vertu des dispositions de l'article R. 2122-10 du CGCT :

1° De contrevenir aux dispositions réglementaires concernant la tenue des registres et la publicité des actes d'état civil ;

2° De ne pas s'assurer de l'existence du consentement des père, mère ou autres personnes lorsque la loi le prescrit pour la validité d'un mariage.

Les contraventions prévues par le présent article sont constituées même lorsque la nullité des actes de l'état civil n'a pas été demandée ou a été couverte.

La récidive des contraventions prévues au présent article est réprimée conformément à l'article 132-11 du code pénal.

de s'abstenir de l'utiliser. Ce principe est applicable aux agents contractuels par renvoi de l'article 32 de la même loi.

Selon ce même article, est susceptible d'être qualifiée de conflit d'intérêts « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions* ».

Ce dispositif statutaire reprend celui, doté d'un champ d'application plus large, initialement prévu par la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique applicable notamment aux titulaires d'un mandat électif, ainsi qu'aux personnes chargées d'une mission de service public.

L'article 7 du décret du 31 janvier 2014⁽⁵⁰⁾ précise le comportement que le titulaire de la délégation de signature doit adopter face à une telle situation. Il doit, d'une part, informer sans délai le délégant, par écrit, qu'il estime se trouver en situation de conflit d'intérêts en précisant la teneur des questions pour lesquelles il estime ne pas pouvoir exercer ses compétences, d'autre part, s'abstenir de donner des instructions aux personnes placées sous son autorité relativement à ces questions.

L'agent délégataire doit donc formaliser son abstention par un courrier adressé à l'autorité territoriale délégante exposant ⁽⁵¹⁾ les motifs pour lesquels au cas particulier il lui apparaît ne pas devoir utiliser la délégation de signature qui lui a été attribuée. ■

⁽⁵⁰⁾ Décret n°2014-90 du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

Principe de non-discrimination des agents en CDD

Précisions de la CJUE concernant leurs conditions de rémunération

Cour de justice de l'Union européenne, 20 juin 2019, Aff. C-72/18, Daniel Ustariz Aróstegui contre Departamento de Educación del Gobierno de Navarra

Le principe de non-discrimination entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée s'oppose à ce que la durée du contrat justifie des conditions d'emploi moins favorables à l'égard des agents employés sous contrat à durée déterminée placés dans une situation comparable à celle des fonctionnaires.

La situation juridique de l'agent, statutaire ou contractuelle, ne saurait à elle seule et sans raison objective, justifier l'application d'un traitement discriminatoire à l'égard des agents contractuels de droit public placés dans une situation d'emploi comparable à celle des fonctionnaires et les exclure du bénéfice d'un élément de rémunération lié à la seule ancienneté, s'ils remplissent les conditions objectives prévues pour son octroi.

(Extraits de l'arrêt)



1. La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43).
2. Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Daniel Ustariz Aróstegui au Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (ministère de l'Éducation du gouvernement de Navarre, Espagne, ci-après le « ministère ») au sujet du refus de ce dernier de lui octroyer un complément de rémunération pour grade.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3. La directive 1999/70 vise, aux termes de son article 1^{er}, « à mettre en œuvre l'accord-cadre [...], figurant en annexe, conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale [Confédération européenne des syndicats (CES), Unions des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP)] ».

(...)

6. La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son point 1 :

1. *« Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ».*

(...)

Le litige au principal et la question préjudicielle

14. M. Ustariz Aróstegui a été engagé à compter du mois de septembre 2007 par le ministère en qualité de professeur dans le cadre d'un contrat de droit public à durée déterminée. Il exerce depuis cette date ses fonctions auprès de plusieurs centres d'éducation.
15. Le 1^{er} juillet 2016, M. Ustariz Aróstegui a demandé au ministère de lui allouer, avec effet rétroactif sur quatre années, le complément de rémunération pour grade dont bénéficient les professeurs fonctionnaires disposant de la même ancienneté que lui, en application du décret foral 68/2009.
16. Par requête du 18 octobre 2016, il a formé un recours hiérarchique contre la décision de rejet implicite de cette demande. Ce recours a été rejeté le 23 décembre 2016 par un arrêté foral du ministère.
17. Le 28 février 2017, M. Ustariz Aróstegui a formé un recours à l'encontre de cet arrêté devant la juridiction de renvoi, le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 1 de Pamplona (tribunal administratif au niveau provincial de Pampelune, Espagne).
18. La juridiction de renvoi relève que le régime juridique actuellement en vigueur en Navarre fixe, comme seule condition objective au versement du complément de rémunération pour grade, une ancienneté de six ans et sept mois dans le grade immédiatement inférieur, l'avancement de grade intervenant ainsi automatiquement au fur et à mesure de l'écoulement du temps. Elle précise également que la réglementation nationale, du fait qu'elle conçoit le grade comme un mécanisme d'évolution professionnelle propre aux fonctionnaires, considère que le complément de rémunération pour grade est une rémunération personnelle, inhérente au statut de fonctionnaire, ce qui constituerait ainsi une condition subjective en vue de son octroi.
19. M. Ustariz Aróstegui remplirait la condition objective de six ans et sept mois d'ancienneté dans l'exercice de ses fonctions, mais ne remplirait pas la condition subjective relative au statut de fonctionnaire.
20. Tout en précisant qu'il n'existe aucune différence entre les fonctions, les services et les obligations professionnelles assumés par un professeur fonctionnaire et ceux assumés par un professeur agent contractuel de droit public, la juridiction de renvoi s'interroge sur le point de savoir si la nature et la finalité du complément de rémunération pour grade peuvent constituer une raison objective justifiant le traitement moins favorable réservé aux agents contractuels de droit public.
21. C'est dans ces conditions que le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 1 de Pamplona (tribunal administratif au niveau provincial de Pampelune) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :
- « La clause 4 de [l'accord-cadre] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une norme régionale, telle que celle [en cause] au principal, qui exclut expressément la reconnaissance et le versement d'un complément de rémunération déterminé en faveur du personnel des administrations publiques de Navarre relevant de la catégorie des "agents contractuels de droit public" – dont le contrat est à durée déterminée – au motif que ledit complément constitue une rémunération de l'avancement et de la progression d'un régime d'évolution professionnel s'appliquant spécifiquement et exclusivement au personnel relevant de la catégorie « fonctionnaire » – dont l'engagement est à durée indéterminée ? »*

Sur la question préjudicielle

(...)

28. Troisièmement, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le principe de non-discrimination, dont la clause 4, point 1, de l'accord-cadre constitue une expression particulière, exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 46 et jurisprudence citée).

29. Le ministère a fait valoir, à cet égard, dans ses observations écrites, que, en ce qui concerne l'affaire au principal, la différence de traitement entre fonctionnaires statutaires et agents contractuels de droit public dont fait état M. Ustariz Aróstegui ne relève pas de l'interdiction énoncée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, dans la mesure où c'est non pas le caractère déterminé ou indéterminé de la durée de la relation de travail qui conditionne, en droit national, le droit au complément de rémunération en cause au principal, mais le caractère statutaire ou contractuel de cette relation.

(...)

31. Toutefois, il convient de souligner qu'il découle du libellé de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre qu'il suffit que les travailleurs à durée déterminée en cause soient traités de manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée placés dans une situation comparable, pour que ces premiers travailleurs soient fondés à revendiquer le bénéfice de cette clause.

32. Dès lors, ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocate générale au point 31 de ses conclusions, il n'est pas nécessaire à cet effet que les travailleurs employés à durée déterminée en cause soient traités de manière moins favorable par rapport à toutes les catégories de travailleurs à durée indéterminée.

(...)

39. Il convient de vérifier, quatrièmement, s'il existe une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, susceptible de justifier une telle différence de traitement.

40. Selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « *raisons objectives* » requiert que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 53 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 55, ainsi que du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 54).

41. En revanche, le recours à la seule nature temporaire du travail des agents contractuels de droit public, tel que M. Ustariz Aróstegui, n'est pas conforme à ces exigences et n'est donc pas susceptible de constituer, à elle seule, une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. En effet, admettre que la seule nature temporaire d'une relation d'emploi suffit pour justifier une différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée viderait de leur substance les objectifs de la directive 1999/70 ainsi que de l'accord-cadre et reviendrait à pérenniser le maintien d'une situation défavorable aux travailleurs à durée déterminée (arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 74 et jurisprudence citée).

42. À cet égard, le gouvernement espagnol et le ministère ont soutenu, dans leurs observations écrites, que le complément de rémunération en cause au principal constitue une rémunération personnelle de base inhérente au statut de fonctionnaire. Plus particulièrement, ledit complément viserait à récompenser la progression du fonctionnaire dans le régime d'évolution professionnelle, ce qui justifierait l'exclusion, notamment, des agents contractuels de droit public de ce bénéfice, dès lors que ceux-ci ne seraient pas susceptibles d'avancer en grade.
43. À cet égard, il convient de rappeler que, compte tenu de la marge d'appréciation dont jouissent les États membres s'agissant de l'organisation de leurs propres administrations publiques, ceux-ci peuvent, en principe, sans contredire la directive 1999/70 et l'accord-cadre, prévoir des conditions d'accès à la qualité de fonctionnaires statutaires ainsi que les conditions d'emploi de tels fonctionnaires (arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 57, et du 20 septembre 2018, Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, point 43). Les États membres sont ainsi en droit de poser des conditions d'ancienneté pour accéder à certains emplois ou encore de restreindre l'accès à une promotion par la voie interne aux seuls fonctionnaires, dès lors que cela résulte de la nécessité de tenir compte d'exigences objectives relatives à l'emploi en question et étrangères à la durée déterminée de la relation de travail (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, points 76 et 79).
44. Cependant, une condition abstraite et générale, selon laquelle une personne doit disposer du statut de fonctionnaire pour bénéficier d'une condition d'emploi telle que celle en cause au principal, sans que soient prises en considération, notamment, la nature particulière des tâches à remplir ni les caractéristiques inhérentes à celles-ci, ne correspond pas aux exigences rappelées aux points 40 et 41 du présent arrêt (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 80).
45. De même, la Cour a considéré que l'intérêt public qui s'attache, en soi, aux modalités d'accès à la fonction publique ne peut justifier une différence de traitement (voir, en ce sens, arrêt du 25 juillet 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, point 46).
46. Partant, ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocate générale au point 51 de ses conclusions, l'exclusion des agents contractuels de droit public du bénéfice du complément de rémunération en cause au principal, résultant de l'article 11 du décret foral 68/2009, ne saurait être justifiée à moins que les caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires ne soient réellement déterminantes pour l'octroi de ce bénéfice.
47. En l'occurrence, il ressort du dossier soumis à la Cour que l'octroi dudit complément est lié non pas à l'avancement en grade du fonctionnaire concerné, mais à l'ancienneté. À cet égard, le fait que le complément en cause au principal visait à l'origine à reconnaître le mérite des fonctionnaires dans le cadre du régime d'évolution professionnelle et se distinguait alors d'une mesure visant uniquement à récompenser l'ancienneté ne saurait amener à considérer que ce complément est inhérent au statut des fonctionnaires, dès lors que, en vertu des dispositions transitoires applicables à l'époque des faits afférents à l'affaire au principal, le système de promotion dans les grades supérieurs a été suspendu et remplacé par une réglementation qui se borne à accorder le droit audit complément à l'issue d'une période de service déterminée, anéantissant ainsi toute différence par rapport à une simple prime d'ancienneté. Ainsi, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, le complément de rémunération en cause au principal est octroyé aux fonctionnaires en raison du seul accomplissement de la période de service requise et reste sans incidence sur leur position au sein du régime d'évolution professionnelle.

(...)

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée

en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui réserve le bénéfice d'un complément de rémunération aux enseignants employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires, à l'exclusion notamment des enseignants employés en tant qu'agents contractuels de droit public à durée déterminée, si l'accomplissement d'une certaine période de service constitue la seule condition d'octroi dudit complément.

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Cet arrêt du 20 juin 2019 s'inscrit dans une succession d'affaires soumises à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) portant sur l'interprétation du principe de non-discrimination des agents employés par contrat à durée déterminée (CDD) concernant leurs conditions de rémunération.

Pour rappel, l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP du 18 mars 1999 (1) et la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 (2) assurant sa mise en œuvre, à laquelle il est annexé, ont permis d'intégrer dans l'ordre juridique communautaire les principes généraux relatifs au travail à durée déterminée. Il s'agit de prévenir les abus de recours aux CDD et d'assurer la protection des droits de leurs titulaires.

Si la loi du 26 juillet 2005 (3) a assuré la transposition de certaines dispositions de cette directive, tel n'a pas été le cas de la clause 4 de l'accord-cadre, d'applicabilité directe (4) et susceptible d'être soulevée par un justiciable à l'occasion d'un litige, sur laquelle se fonde l'interdiction des discriminations (5) motivées par le caractère déterminé de la durée de la relation de travail. La clause 4 dispose ainsi que « *pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.* »

Dans cet arrêt, le juge européen précise qu'en l'absence de raison objective susceptible de justifier une différence de traitement, le principe de non-discrimination s'oppose à ce qu'un complément de rémunération soit versé aux seuls fonctionnaires (employés à durée indéterminée), à l'exclusion des agents contractuels en CDD remplissant la condition d'ancienneté prévue pour son octroi.

En l'espèce, un professeur espagnol, agent contractuel de droit public engagé à durée déterminée par le ministère de l'éducation du gouvernement de Navarre en septembre 2007, exerçait depuis son recrutement ses fonctions auprès de plusieurs centres d'éducation, dans les mêmes conditions que ses collègues fonctionnaires. Le 1^{er} juillet 2016, il a sollicité de son ministère l'allocation d'un complément de rémunération « *pour grade* », prévue par des dispositions internes au profit des fonctionnaires bénéficiaires d'un avancement de grade.

Il est à noter que le régime juridique spécifique aux agents contractuels de droit public de la communauté autonome établit que leur rémunération ne comprend pas ce complément, dans la mesure où il s'agit « *d'une rémunération personnelle de base inhérente au statut de fonctionnaire* ». On soulignera aussi qu'au 1^{er} janvier 1992, le système d'avancement de grade prévu par le statut a été suspendu à titre transitoire pour une durée indéfinie. Depuis, l'évolution de la carrière des fonctionnaires est mécanique, puisqu'ils sont

(1) Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999.

(2) Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999.

(3) Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

(4) CJCE, 15 avril 2008, Impact, C-268/06 et en droit interne Conseil d'Etat, 5 mai 2014, n°355580.

(5) En droit de l'UE, une discrimination consiste « *à traiter soit de manière différente des situations similaires, soit de manière identique des situations différentes* » (CJCE, 17 juillet 1963, Italie/Commission, 16/63).

automatiquement promu au grade supérieur au terme d'une ancienneté de six ans et sept mois dans le grade inférieur. L'avancement de grade, qui se matérialise par la perception du complément de rémunération correspondant, n'est donc plus lié à leur progression dans le régime d'évolution professionnelle, mais uniquement à la satisfaction de cette condition d'ancienneté.

La requête lui ayant été refusée et son recours hiérarchique rejeté, le professeur contractuel a donc porté l'affaire devant le tribunal administratif provincial de Pampelune, lequel a soumis à la CJUE une question préjudicielle (6) sur la conformité de la réglementation des administrations publiques de Navarre, réservant aux seuls fonctionnaires le bénéfice du complément de rémunération pour grade (délivré sous condition d'ancienneté), avec le principe communautaire de non-discrimination des travailleurs employés à durée déterminée prescrit par la clause 4 (voir encadré ci-dessous).

Au regard de cette disposition, la réglementation de Navarre est apparue au juge européen non conforme au principe de non-discrimination appliqué aux travailleurs à durée déterminée.

Dans cette affaire, l'enseignant contractuel remplissait la condition d'ancienneté nécessaire à l'octroi du complément de rémunération pour grade, et cette différence de traitement n'était fondée selon la CJUE sur aucune raison objective.

Le statut ne constitue pas à lui seul une raison objective susceptible de justifier une différence de traitement

➔ Dans un premier temps, la Cour confirme l'application du principe de non-discrimination au cas d'espèce et examine l'existence d'une différence de traitement.

La CJUE rejette tout d'abord le moyen soulevé par le ministère de l'éducation selon lequel la directive serait inapplicable au litige, au motif que la différence de traitement contestée ne se fonderait pas sur la durée de la relation de travail, mais sur la distinction entre personnel statutaire et contractuel. Afin d'assurer l'effectivité de l'accord-cadre, le juge estime en effet que le principe de non-discrimination s'applique dès lors que des agents sous CDD sont traités moins favorablement que les « *travailleurs à durée indéterminée comparables* ».

Quelle que soit la situation statutaire du travailleur, l'interdiction de traiter défavorablement les agents employés à durée déterminée s'applique par conséquent dès qu'ils se trouvent dans des situations d'emploi comparables à celles de collègues employés à titre permanent, « *pour ce qui concerne leurs conditions d'emploi* ».

À cet égard, on notera la conception extensive de la notion de « *conditions d'emploi* » retenue par le juge européen. De fait, il a déjà considéré comme relevant des conditions d'emploi des primes d'ancienneté (7).

La Cour relève ensuite qu'il n'existait aucune différence entre les fonctions, les services et les obligations professionnelles assumées par l'enseignant contractuel et ses homologues fonctionnaires et en déduit que ces deux catégories d'agents se trouvaient dans une situation comparable.

(6) Pour rappel, la question préjudicielle, ou renvoi préjudiciel, est la procédure prévue par l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) par laquelle une juridiction nationale sollicite la CJUE sur son interprétation des traités ou du droit dérivé de l'Union européenne (règlements, directives et décisions) qu'elle est chargée d'appliquer dans le cadre du litige dont elle est saisie.

(7) CJCE, 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 ; CJUE, 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09.

« PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION (clause 4)

1. *Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.* »

En effet, la clause 3 de l'accord-cadre indique qu'une situation comparable s'entend comme un travail/emploi identique ou similaire (8). En conséquence, lorsqu'il s'agit d'apprécier l'analogie de la situation d'un travailleur à durée déterminée avec celle de ses collègues employés à durée indéterminée, le juge prend en compte un ensemble de facteurs tels que la nature du travail, les conditions de formation, ou encore les conditions de travail (9).

➔ Dans un second temps, la Cour vérifie l'existence d'une « *raison objective* » au refus du ministère de l'éducation du gouvernement de Navarre de concéder aux agents contractuels employés à durée déterminée le complément de rémunération pour grade accordé aux fonctionnaires placés dans une situation comparable. Elle rappelle qu'un tel traitement différencié ne peut être prévu par les droits nationaux qu'à la condition de répondre à un besoin véritable et d'être nécessaire à l'atteinte de l'objectif poursuivi.

Selon sa jurisprudence constante (10), la possibilité d'instaurer une différence de traitement peut notamment résulter de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des CDD ont été conclus, des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale. La notion de « *raison objective* » requiert que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par « *l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents (...)* ».

Cependant, ces exceptions ne sont admises que de manière restrictive, puisque la Cour écarte notamment les considérations budgétaires (11).

Dans ce cas d'espèce, le gouvernement de Navarre avait avancé qu'en droit interne, le complément de rémunération pour grade constituait une rémunération personnelle de base inhérente au statut des

fonctionnaires, visant à récompenser leur progression dans le régime d'évolution professionnelle. Le fait que les agents contractuels ne puissent avancer en grade, condition indispensable à l'octroi du complément de rémunération pour grade, justifiait qu'ils fussent exclus de son bénéfice.

Le juge européen a écarté cette interprétation qui, de manière générale et abstraite, se réfère à la seule nature statutaire ou contractuelle de la relation de travail sans prendre en considération, notamment, la nature particulière ni les caractéristiques des tâches à accomplir.

Ainsi, selon sa jurisprudence, le statut ne constitue pas à lui seul une raison objective susceptible de justifier une différence de traitement (12).

Toutefois, les États membres disposent d'une marge d'appréciation dans l'organisation de leurs administrations pour prévoir les conditions d'emploi de leurs fonctionnaires : le juge européen rappelle que ces conditions spécifiques doivent résulter de la nécessité de tenir compte d'exigences objectives relatives à l'emploi et étrangères à la durée déterminée de la relation de travail (13).

Du fait de la suspension du système de promotion, le juge a considéré l'octroi du complément de rémunération pour grade lié non pas au mérite et à l'avancement en grade du fonctionnaire, mais uniquement à son ancienneté. En cette circonstance, il a estimé que les caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires n'étaient pas réellement déterminantes pour l'octroi de ce bénéfice.

La portée de cette décision sur le cadre de rémunération des agents contractuels en droit interne

Dans la fonction publique territoriale, les principales possibilités de recourir à des agents contractuels de droit public sont énumérées aux articles 3 à 3-3, 25, 38, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 (14). Ces hypothèses que, par dérogation au principe de l'occupation des

(8) « Définitions (clause 3) - Aux termes du présent accord, on entend par : (...) 2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences (...) ».

(9) Selon une jurisprudence constante, notamment ordonnance CJUE, 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10 ; CJUE, 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13 ; CJUE, 25 juillet 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17.

(10) Sur la notion de « *raison objective* », voir notamment CJCE, 4 juillet 2006, Adelener e.a., C-212/04 ; CJCE, 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 précité ; CJUE, 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16.

(11) CJUE, 22 avril 2010, Tirols, C-486/08 ; ordonnance CJUE, 9 février 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16.

(12) Notamment CJUE, 8 septembre 2011, Rosado Santana C-177/10.

(13) Notamment CJUE, 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10 précité ; CJUE, 21 septembre 2016, Alvarez Santirso, C-631/15.

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

emplois permanents par des fonctionnaires, la loi de transformation de la fonction publique (15) a significativement élargies, sont susceptibles d'instaurer des situations comparables, du point de vue des fonctions exercées, à celles des fonctionnaires.

Pourtant, la composition de la rémunération des agents contractuels (16), bien qu'encadrée par les dispositions législatives applicables aux fonctionnaires, diffère pour partie de celle de ces derniers. Certains éléments interpellent donc au regard de la jurisprudence de la CJUE.

Pour rappel, en vertu de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, qui renvoie aux dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (17), le cadre de rémunération des agents contractuels de la fonction publique territoriale est fixé en référence à la rémunération des fonctionnaires : à l'instar de ceux-ci, ils perçoivent après service fait un traitement indiciaire, une indemnité de résidence, le cas échéant un supplément familial de traitement, ainsi que les indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire.

S'agissant du régime indemnitaire, comme l'a rappelé le ministère de la fonction publique, les collectivités peuvent fixer la rémunération de leurs agents contractuels en tenant compte des avantages indemnitaires servis à des fonctionnaires exerçant des missions comparables (18).

Plus récemment, la direction générale des collectivités locales (DGCL) a confirmé la possibilité d'accorder aux agents contractuels recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP) (19), sous réserve que leurs tâches ou missions soient comparables à celles des fonctionnaires dont la qualification et l'expérience professionnelle sont équivalentes, ou compte tenu des fonctions qu'ils occupent et de leur qualification (20).

Le versement d'un régime indemnitaire aux agents publics ne constitue pas une obligation. Toutefois, au regard des principes dégagés par cet arrêt de la CJUE, le versement aux seuls fonctionnaires d'une prime ou indemnité à l'exclusion des agents contractuels exerçant des fonctions comparables pourrait ainsi être contesté.

Concernant la nouvelle bonification indiciaire (NBI), instaurée par la loi du 18 janvier 1991 (21) pour valoriser certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière, elle ne peut être attribuée aux agents contractuels. Même s'il est possible, dans les stipulations d'un contrat, de tenir compte des particularités d'un tel emploi par un ajustement de la rémunération de l'agent contractuel qui l'occupe (22), il ne s'agit que d'une faculté et la NBI demeure expressément réservée aux fonctionnaires.

De manière plus générale, le juge national a jusqu'à présent écarté l'application des stipulations de l'accord-cadre aux différences de traitement entre agents contractuels et fonctionnaires, précisément au motif que ces deux catégories d'agents ne sont pas placés dans une situation juridique et statutaire comparable.

Il a par exemple rejeté l'application de la clause 4 à l'occasion d'une affaire relative à une différence de traitement entre praticiens hospitaliers titulaires et contractuels en CDD, jugeant que la durée de la relation de travail était étrangère à l'absence de prise en compte de l'ancienneté dans le calcul de la rémunération de ces derniers (23).

De même, concernant l'octroi du congé de grave maladie, la Haute juridiction a également considéré que la différence de traitement entre agents contractuels et fonctionnaires était fondée non pas sur la durée déterminée ou indéterminée de la relation de travail mais sur le caractère statutaire ou contractuel de celle-ci (24).

La CJUE ne s'arrêtant pas à cette seule distinction, la jurisprudence du Conseil d'État pourrait être amenée à évoluer.

- (15) Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- (16) Sur la rémunération des agents contractuels territoriaux, se reporter à l'IAJ de juin 2019.
- (17) Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- (18) Question écrite (AN) n°14707 du 25 mai 1998.
- (19) Régime indemnitaire prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.
- (20) Réponse de la DGCL du 13 août 2018, consultable à l'adresse suivante : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/agents-contractuels-droit-public-peuvent-ils-beneficier-rifseep>.
- (21) Article 27 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales.
- (22) Question écrite (AN) n°76928 du 20 avril 2010.
- (23) Conseil d'État, 5 mai 2014, n°355580 précité.
- (24) Conseil d'État, 4 mai 2016, n°389688.

(25) La voie d'exception d'inconventionnalité consiste, à l'occasion d'un recours formé contre un acte d'application, à invoquer la non-conformité au droit international (dont communautaire) de l'acte réglementaire sur le fondement duquel il a été pris afin d'en écarter l'application et d'obtenir l'annulation de la décision contestée.

Ainsi, à l'occasion d'un litige lors duquel un agent contractuel soulèverait une « *exception d'inconventionnalité* » (25) sur la conformité, en matière de rémunération, du droit interne avec la directive, le Conseil d'État pourrait être contraint de subordonner la légalité de la mesure prise en application d'une loi ou d'un règlement, à l'existence d'une « *raison objective* » justifiant la différence de traitement contestée. En effet, au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, la situation juridique des agents, statutaire ou contractuelle, ne saurait satisfaire à elle seule cette exigence.

Dans le cadre de la récente réforme de la fonction publique, qui favorise le recours à l'emploi contractuel pour pourvoir des emplois permanents, la jurisprudence toujours plus protectrice des travailleurs à durée déterminée de la CJUE présente donc un éclairage à prendre en compte pour déterminer leurs conditions d'emploi, en particulier de rémunération. ■

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

DOSSIER SPÉCIAL

Loi de transformation de la fonction publique



Le numéro de septembre 2019 de la revue *Les Informations administratives et juridiques* propose un dossier spécial de 45 pages d'analyse de toutes les dispositions de la loi du 6 août 2019 s'appliquant à la fonction publique territoriale.

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

La
documentation
Française

CIG petite couronne

BIP



> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et *plus encore*

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

CIG petite couronne



> 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 !



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...

27 [Réforme de la fonction publique](#)

ACTUALITÉ STATUTAIRE

33 [Accès à la fonction publique](#)

33 [Agents contractuels](#)

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

34 [Cessation de fonctions](#)

35 [Discipline](#)

36 [Droits et obligations](#)

36 [Durée du travail](#)

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

37 [Positions](#)

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

38 [Ressources humaines • Management](#)

39 [Santé et sécurité au travail](#)

À LIRE ÉGALEMENT

41 [Action publique](#)

41 [Actualité des autres fonctions publiques](#)

42 [Conditions de travail](#)

43 [Finances publiques • Finances locales](#)

43 [Harcèlement](#)

43 [Innovation publique](#)

43 [Politique publique](#)

44 [Projet de loi de financement de la sécurité sociale](#)

44 [Qualité de vie au travail](#)

44 [Retraite](#)

45 [RGPD • Open data](#)

46 [Sécurité sociale](#)

46 [Télérecours](#)

■ Réforme de la fonction publique

TEXTE

Exclusif : le projet de décret sur l'accompagnement des restructurations dans la fonction publique d'État

Acteurs publics, 7 octobre 2019.- 6 p.

Pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le projet de décret relatif à la sécurisation des transitions professionnelles en cas de restructuration dans la fonction publique de l'État détaille les conditions de mise en œuvre du dispositif

d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé. Ces agents pourront ainsi bénéficier d'un accès prioritaire à des actions de formation, d'un congé de transition professionnelle, de priorités de mutation et de détachement ainsi que de la mise à disposition dans le secteur privé.

REVUE DE PRESSE

L'affaiblissement des CAP, jugées trop rigides

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1643, du 17 au 23 septembre 2019.- pp. 6-7

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, recentre les compétences des commissions administratives paritaires sur les contestations individuelles et les décisions défavorables. Le cadre de l'avancement de grade et de la promotion interne sera désormais défini au sein des lignes directrices de gestion

arrêtées par chaque employeur public et présentées au comité social territorial. Ces lignes directrices de gestion constitueront, selon l'auteur de cet article, la doctrine de l'employeur en matière de promotion et fixeront les orientations générales des grandes priorités dans la valorisation des parcours.

Transformation de la fonction publique : du nouveau sous le soleil !

Actualité juridique-Collectivité territoriale, n° 9, septembre 2019.- pp. 364-366

Cet article analyse, en cinq points, les mesures de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 : modification de l'architecture des instances de dialogue social et de leurs compétences (création du comité social territorial et réorganisation des commissions administratives paritaires) ; élargissement du recours aux agents contractuels pour le recrutement des

emplois permanents, des emplois fonctionnels et des contrats dits de projet ; refondation de la gouvernance de régulation des questions déontologiques et disciplinaires ; encadrement de l'exercice du droit de grève ; renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et amélioration de la carrière des personnes en situation de handicap.

Dialogue social : une réforme en deux temps

Actualité juridique – fonctions publiques n° 5, septembre 2019.- pp. 254-258

Cette étude présente l'économie générale de la réforme du dialogue social mise en œuvre par le titre 1^{er} de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Inspirée du secteur privé, cette réforme réorganise les instances de dialogue et de participation au sein des trois versants de la fonction publique. L'article 2 de la loi précitée ajoute une nouvelle faculté de saisine aux attributions du Conseil commun de la fonc-

tion publique (CCFP). Dans le cas où un projet de texte comporte des dispositions communes à au moins deux des trois versants de la fonction publique ou propre à l'une des fonctions publiques, ce dernier peut être consulté après accord du conseil supérieur concerné. Cette disposition vise à éviter les doubles consultations sur un même sujet. En lien avec la mise en place de « *lignes directrices de gestion* », le champ de

compétences des commissions administratives paritaires (CAP) est resserré aux décisions défavorables aux agents. La loi crée, par ailleurs, une nouvelle instance dédiée aux sujets collectifs, le « *comité social* », qui se substitue aux comités

techniques (CT) et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Enfin, la loi reporte vers des ordonnances la question de la place et du régime juridique des accords collectifs dans la fonction publique.

La loi fonction publique entre bons points et ratés

La Gazette.fr, 30 septembre 2019.- 2 p.

Les présidents des centres de gestion, lors de leur congrès annuel, ont organisé un débat autour de la transformation de la fonction publique territoriale suite à la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les différents intervenants ont notamment énuméré « *ses différents manques* » dans les

domaines suivants : la problématique du financement des centres de gestion, la gestion de l'attractivité de la carrière ainsi que l'absence d'un débat sur l'avenir du service public. Ils ont souligné, par ailleurs, le renforcement de la prise de conscience de la part des élus de leurs responsabilités en matière de ressources humaines.

La rupture conventionnelle : un dispositif attendu dans un contexte de contractualisation croissante du droit de la fonction publique

La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n° 41, 14 octobre 2019.- pp. 28-31

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre le principe du recours à la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les agents contractuels en contrat à durée indéterminée. Selon l'auteur de cet article, « *le législateur a l'ambition d'importer des techniques contractuelles de droit privé en droit de la fonction publique* ». Le dispo-

sitif sera dans un premier temps expérimenté pendant six ans pour les agents des trois fonctions publiques. Cet article détaille les modalités de transposition de la rupture conventionnelle de droit privé en droit de la fonction publique. L'auteur s'interroge également sur les insécurité juridiques liées à ce dispositif.

La rupture conventionnelle dans la fonction publique ... une équation à plusieurs inconnues

La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n° 41, 14 octobre 2019.- pp. 32-34

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé à titre expérimental une procédure de rupture conventionnelle. Cet article propose une ana-

lyse des similitudes et des différences existant avec la procédure en vigueur dans le secteur privé, prévue par l'article L.1237-11 et suivants du code du travail.

Rupture conventionnelle : des précisions sur l'allocation-chômage et l'indemnisation

La Gazette.fr, 2 octobre 2019.- 3 p.

Cet article détaille le contenu du projet de décret, pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, concernant la rupture conventionnelle dans la fonction publique. Ce projet de décret définit le régime particulier d'assurance chômage applicable et précise les cas dans

lesquels les agents pourront bénéficier du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il présente, par ailleurs, un article de l'avant-projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) qui établit le régime de l'indemnité de fin de contrat et prévoit que cette indemnité soit exonérée de cotisations et contributions sociales.

Le brouillard se lève sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle des fonctionnaires

Acteurs publics, 13 octobre 2019.- 4 p.

Le gouvernement, dans son étude d'impact du projet de loi de financement de la Sécurité

sociale pour 2020, indique qu'en « *l'état actuel des réflexions* », le montant plafond de l'indem-

nité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) négocié par les agents publics compte tenu de leur ancienneté « *pourrait correspondre à 80 % du montant de l'indemnité de départ volontaire attribuable au sein de la fonction publique d'État en cas de restructuration de service* ».

À la fin du mois d'octobre, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique

(DGAFP) devait réunir les représentants du personnel et des employeurs pour discuter des textes d'application des dispositions de la loi du 6 août 2019 relatives à la mise en place de ruptures conventionnelles dans le secteur public. Parmi les sujets évoqués : l'organisation de cette procédure et les montants prévus pour les indemnités de rupture.

Rupture conventionnelle : le détail de ce qui attend les agents candidats

Banque des territoires-Localtis, 24 octobre 2019.- 2 p.

Cet article présente le contenu du projet de décret « *relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique* » pris en application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. La loi précitée élargit aux fonctionnaires et aux agents en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public le dispositif de la rupture conven-

tionnelle, en vigueur depuis 2008 dans le secteur privé. Celui-ci prendra la forme d'une expérimentation de six ans, dans un premier temps, dans les trois versants de la fonction publique. Le projet de texte précise que la rupture conventionnelle « *résulte de l'accord mutuel du fonctionnaire et de l'administration dont il dépend* » puis détaille les différentes étapes de la procédure.

Les nouvelles règles du compte personnel de formation pour la fonction publique

Acteurs publics, 3 octobre 2019.- 3 p.

Prévu à l'article 58 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un projet de décret précise les rythmes d'alimentation du compte personnel de formation des agents publics et définit les modalités de la portabilité et de la conversion des droits entre secteurs public et privé. Ce projet de texte

« *propose de clarifier et de simplifier certaines dispositions* », notamment celles du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Compte personnel de formation : les droits du public et du privé pourront être cumulés

La Gazette.fr, 7 octobre 2019.- 3 p.

Cet article présente le projet de décret sur la portabilité public/privé des droits obtenus au titre du compte personnel de formation (CPF), en application de l'article 58 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Au 1^{er} janvier 2020, les droits acquis au titre du compte personnel de forma-

tion seront « *portables* », du secteur public au secteur privé et inversement. Selon le projet de texte, « *la conversion serait à l'initiative des agents* », le taux de conversion s'établirait « *à raison de 15 euros pour une heure* » et « *les droits non convertis seraient conservés jusqu'à la fermeture définitive du compte* ».

Des postes de fonctionnaires à temps non complet bientôt ouverts à tous

La Gazette.fr, 8 octobre 2019.- 3 p.

En application des dispositions de l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un décret d'application prévoit la généralisation de la créa-

tion des emplois de fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale à l'ensemble des collectivités et des emplois.

Loi fonction publique : modifications institutionnelles et statutaires

La Gazette des communes, n° 39, du 7 au 11 octobre 2019.- pp. 74-76

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique contient un nombre conséquent de modifications affectant les institutions de la fonction publique territoriale et les dispositions statutaires applicables aux agents publics. L'article détaille notamment les modifications impactant les centres de gestion : le renforcement de la mutualisation entre centres de gestion, la création de cinq nouvelles missions dans le domaine de l'emploi, l'assistance juridique statutaire et la retraite, l'élargissement des concours sur titres, la gestion des multi-

inscriptions ainsi que le renforcement de l'articulation entre les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Concernant les dispositions statutaires, la loi modifie de nombreuses règles statutaires dont la notation (article 27), le régime indemnitaire (article 29), le détachement (article 70), la réintégration suite à une disponibilité (article 74), la fin de détachement sur un emploi fonctionnel (article 53) ainsi que la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (article 78).

Synthèses des modifications apportées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La Semaine juridique -administrations et collectivités territoriales, n° 41, 14 octobre 2019.- pp. 38-52

Le tableau contenu dans cet article rappelle les principales modifications opérées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique affectant la fonction publique en général, la fonction publique de l'état et la fonction publique territoriale, et les présente en

suitant l'ordre des textes impactés. Pour chaque mesure, le tableau précise l'entrée en vigueur prévue et le cas échéant, toutes les observations complémentaires utiles apportées par les dispositions de la loi.

Le renforcement du dispositif d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

La Semaine juridique -administrations et collectivités territoriales, n° 41, 14 octobre 2019.- pp. 35-37

Le chapitre III du titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique contient des dispositions visant à renforcer l'égalité professionnelle, notamment à destination des personnes en situation de handicap. Selon l'auteur de cet article, « la loi réaffirme des principes existants et ajoute de nouvelles mesures » détaillées dans cet article: renforcement du rôle

du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), expérimentation de la titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage et du détachement suivi de l'intégration directe pour la promotion interne et, enfin, aménagement spécifique des concours administratifs.

Le renforcement de l'action disciplinaire par la loi du 6 août 2019

La Semaine juridique -administrations et collectivités territoriales, n° 41, 14 octobre 2019.- pp. 21-23

Le chapitre 3 du titre II de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique réforme la discipline dans les trois versants de la fonction publique. La loi modifie l'échelle des sanctions, transforme la procédure disciplinaire en supprimant les instances de discipline de recours et modifie la composition des

conseils de discipline. Selon l'auteur de cet article, l'objectif du législateur est d'offrir un outil managérial plus efficace notamment en élargissant le choix des sanctions. Dans la fonction publique territoriale, la sanction de radiation du tableau d'avancement est ajoutée au deuxième groupe de l'échelle des sanctions.

Pantouflage et déontologie dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n° 41, 14 octobre 2019.- pp. 24-27

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie certaines règles déontologiques, notamment le contrôle de la déontologie des fonctionnaires souhaitant travailler dans le secteur privé, et recentre le contrôle déontologique autour du référent déontologue. Par ailleurs, la Commission de déontologie fusionne avec la Haute Autorité pour la

transparence de la vie publique (HATVP) qui se voit octroyer de nouvelles missions. D'autre part, la loi instaure une innovation, le contrôle du rétro-pantouflage, qui consiste en un contrôle préventif des fonctionnaires de retour dans la fonction publique après un détachement ou une disponibilité et les agents contractuels recrutés issus du secteur privé.

Le détail du nouveau cadre déontologique prévu pour la fonction publique

Acteurs publics, 29 octobre 2019.- 6 p.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 modifie le cadre de contrôle déontologique des agents publics. Cet article présente le projet de décret relatif au contrôle des cumuls d'activités, de départ vers le secteur privé et de retour ou d'arrivée dans le secteur public. Un second projet de texte modifie quant à lui, la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale. Par ailleurs, les modalités de transmission des déclarations d'intérêts sont modifiées par la loi précitée. En outre, la loi du 6 août 2019 transfère les compétences en matière de contrôle déontologique de la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) à la Haute Autorité pour la transparence de la

vie publique (HATVP). Le périmètre de la saisine obligatoire de la HATVP est restreint aux seules demandes de création d'entreprise ou de départ vers le secteur privé des agents les plus exposés. Pour les autres demandes, les administrations auront la responsabilité du contrôle déontologique. Enfin, la loi prévoit la création d'un mécanisme de contrôle « retour ou arrivée » pour les personnes ayant eu une activité privée au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder à certains emplois du secteur public. Ces projets de textes seront soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) lors de l'assemblée plénière du 24 novembre 2019.

« L'élargissement du recours au contrat sur l'ensemble des emplois permanents de la fonction publique représente pour la FA-FP une remise en cause sans précédent de la fonction publique de carrière »

La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n° 41, 14 octobre 2019.- pp. 13-14

Cet article retranscrit une interview de Bruno Collignon, président de la Fédération autonome des trois fonctions publiques, représentée au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, sur les enjeux de la loi n° 2019-828 du

6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il est notamment question des évolutions des organismes consultatifs de la fonction publique, du recours aux agents contractuels et des transformations affectant le droit de grève.

Le dialogue social redessiné par la loi de transformation de la fonction publique

La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n° 41, 14 octobre 2019.- pp. 15-20

Pour l'auteur de cet article, la rénovation du dialogue social voulue par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vise « à adapter le dialogue social au plus près des évolutions de la société et permettre, en conséquence, aux employeurs publics de gérer au plus près du terrain leurs ressources humaines ».

L'auteur présente, dans un premier temps, le cadre rénové des instances et les nouveaux outils offerts aux employeurs publics pour la gestion de leurs ressources humaines. Parmi ces outils, figurent notamment : la feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines du ministère de la fonction

publique et leurs impacts prévisionnels sur les collectivités territoriales, le rapport social unique que chaque administration devra éditer annuel-

lement, les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humains et les accords négociés.

Travail laborieux sur les premiers décrets de la loi fonction publique

La Gazette.fr, 18 octobre 2019.- 2 p.

Lors de la séance du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 17 octobre 2019, quatre projets de décret pris en application de loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique étaient présentés. Concernant le décret relatif aux lignes directrices de gestion, aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, plusieurs amendements ont été acceptés par le gouvernement. Ainsi, les lignes directrices de gestion des ressources humaines, vont intégrer une meilleure prise en compte de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Par ailleurs, dans le domaine de l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires a été intégré un élargissement des possibilités de recours à ces instances en matière de compte personnel de formation, de télétravail et de congé au titre du compte épargne temps. Ce projet de décret a obtenu un vote défavorable de 8 syndicats sur les 9 représentatifs. Quant au décret relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, le secrétaire d'État Olivier Dussopt, dans son communiqué de presse, indique « *que les amendements adoptés ont permis de préciser les critères d'appréciation de chaque candidature fondée sur les qualifications, les compé-*

tences, les aptitudes, l'expérience professionnelle du candidat, son potentiel et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir, et le nécessaire examen de sa situation par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ». Toutefois, les organisations syndicales ont rendu un avis défavorable unanime et ce projet de décret sera soumis une seconde fois au CCFP. S'agissant du décret traitant de la portabilité du compte personnel de formation, tous les amendements déposés ont été rejetés et les syndicats se sont abstenus sur ce projet de texte. Enfin, le projet de décret relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique a fait l'objet d'un vote favorable unanime de tous les collègues. Le CCFP a également examiné un projet de décret portant sur les modalités de recrutement et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française. Ce projet de texte vise à rendre compatible le règlement français avec l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) qui définit le principe de libre circulation des travailleurs.

Loi de transformation de la fonction publique : une rupture dans la gestion des fonctionnaires

Lettre de l'employeur territorial, n° 1644, 24 septembre 2019.- pp. 6-7

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, sans revenir sur la prééminence des fonctionnaires pour pourvoir les emplois publics, amorce une rupture avec leur mode de gestion. Ainsi, dans les 15 mois qui suivent sa publication, la loi habilite le gouvernement à prendre par ordonnance toutes dispositions législatives favorisant la conclusion

d'accords au plan national et local. Ces mesures devraient ainsi susciter un rapprochement avec les entreprises par la perspective d'accords collectifs opposables. Par ailleurs, la loi prévoit un élargissement du recrutement des agents contractuels qui, selon l'auteur de cet article, « *constituerait une forme de substitut au concours* ».

Le recrutement des contractuels est facilité

Lettre de l'employeur territorial, n° 1645, 1^{er} octobre 2019.- pp. 6-7

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comporte de nombreuses dispositions concernant les agents

contractuels. Ainsi, l'article 16 prévoit un accès simplifié aux emplois de direction pour ces agents, leur imposant de suivre une formation notam-

ment en déontologie, organisation et fonctionnement des services publics. Par ailleurs, l'article 77 comporte des dispositions prévoyant un aménagement de la décharge de fonctions pour les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel. D'autre part, l'article 17 instaure un contrat de projet qui autorise la conclusion d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réali-

sation d'un projet ou d'une opération. Sa durée minimale est d'une année et ne peut dépasser six ans. Il peut être renouvelé dans cette limite pour mener à bien le projet ou l'opération. Enfin, la loi élargit les motifs d'embauche d'un agent contractuel sur un emploi permanent pour remplacer temporairement un agent.

Nouvelle procédure de décharge de fonctions : une sécurisation à risque

La Gazette.fr, 21 octobre 2019.- 3 p.

Marjorie Abbal, avocate au cabinet Seban et associés, spécialiste du droit de la fonction publique, s'exprime sur la procédure de décharge de fonctions des emplois fonctionnels prévue par la loi

n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Selon elle, « *l'objectif initial du gouvernement de sécuriser cette procédure n'est pas au rendez-vous* ».

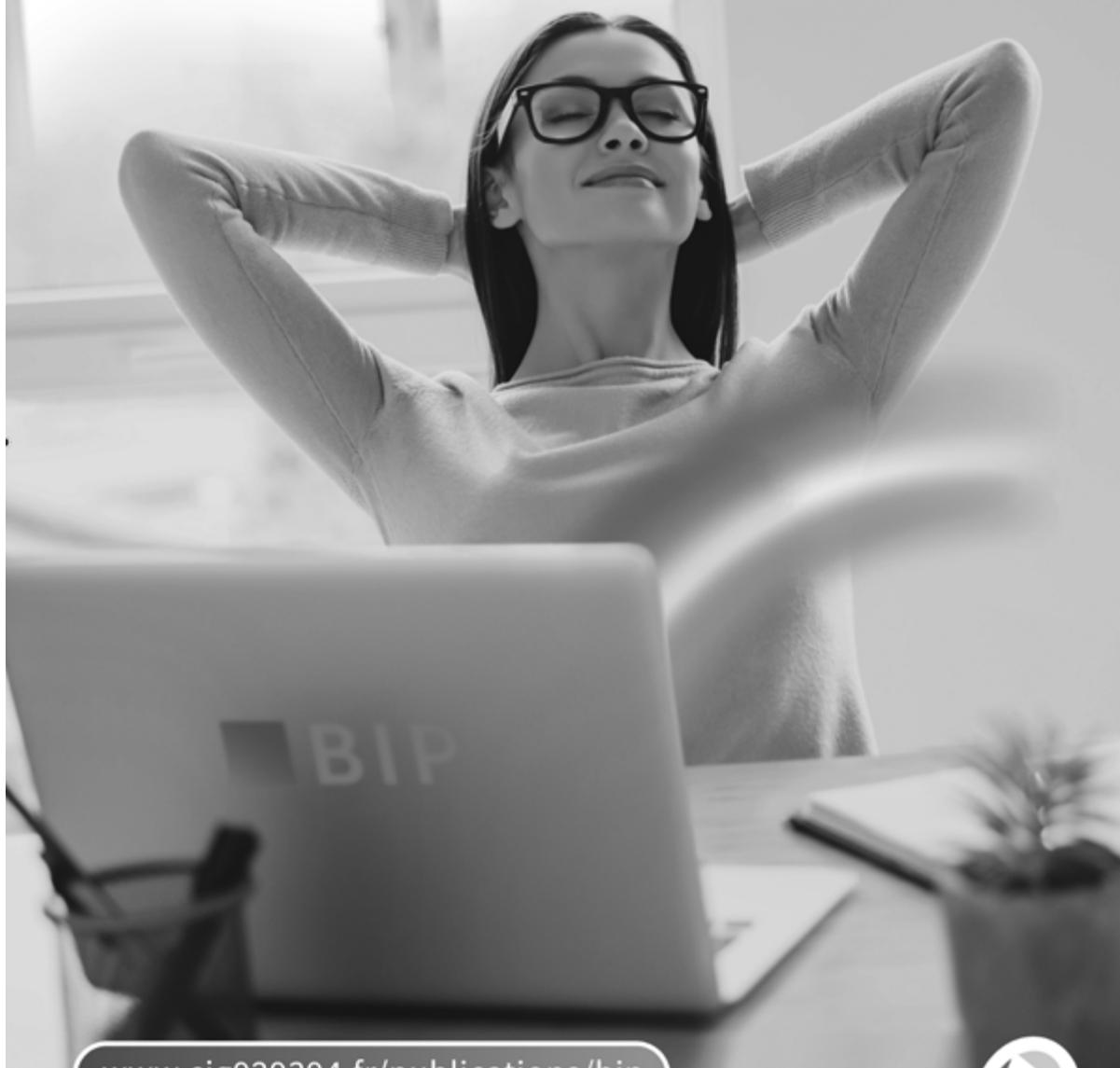
L'État se réforme, une aubaine pour les consultants

Liaisons sociales magazine, octobre 2019, n° 205, pp. 28-31

Le gouvernement s'apprête à réformer en profondeur la fonction publique, avec l'appui de nombreux cabinets privés. Les organisations du travail, les modes de travail et le cadre de gestion des agents publics vont être modifiés.

Selon l'auteur de cet article, « *s'il n'a rien de nouveau, le recours à des conseils extérieurs soulève des questions, sinon dans son principe, du moins dans ses modalités* ». ■

■ 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



ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Accès aux concours internes : la révolution attendra

Actualité juridique - droit administratif n° 34, 14 octobre 2019.-pp. 2010-2015

Sont publiées les conclusions de M. Guillaume Odinet, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 28 juin 2019, req. n° 423623, lui-même publié en extrait. Dans le cas d'espèce, le juge a rappelé une note du directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du 7 avril 2017 précisant que

« pour remplir la condition de services publics exigée pour être admis à concourir à un concours interne, les candidats doivent avoir servi pendant la durée requise en tant qu'agents de droit public ». Le rapporteur public conclut au rejet de la demande d'annulation de cette note.

AGENTS CONTRACTUELS

JURISPRUDENCE

Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel

Conseil d'État, 18 juin 2019, Conseil supérieur de l'audiovisuel, req. n° 421353

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel, décidé en cours de contrat et prenant effet avant le terme de celui-ci, ne peut être regardé comme étant intervenu au terme d'une période d'essai dès lors que ce contrat, ayant été précédé d'autres périodes d'emploi comportant des fonctions identiques,

ne pouvait légalement prévoir une période d'essai. À cet égard, il appartient au juge administratif, afin d'apprécier l'existence d'une continuité dans les fonctions exercées, de tenir compte des termes des contrats ainsi que des fiches de poste correspondantes mais plus généralement des fonctions effectivement exercées.

Pour apprécier si un agent contractuel peut bénéficier d'un CDI, le juge peut-il apprécier la condition tenant à ce que les fonctions exercées relèvent de la même catégorie hiérarchique en s'en tenant aux termes des contrats sans rechercher si les fonctions réellement exercées étaient différentes ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 5, mai 2019.- pp. 390-393

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Pellissier, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 28 juin 2019, req. n° 421458, lui-même publié en extrait. Un agent contractuel, bénéficiant successivement de contrats à durée déterminée (CDD) sous des appellations et

des références catégorielles distinctes, peut néanmoins prétendre à un contrat à durée indéterminée (CDI) dès lors qu'il est établi que celui-ci a occupé des fonctions identiques pendant la durée de services requise.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

CADRES D'EMPLOIS - MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Arrêté du 4 octobre 2019 relatif à la composition de la commission chargée d'examiner l'équivalence des qualifications présentées par les candidats aux concours internes d'accès aux cadres d'emploi d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR: INTE1927938A) JO, n° 237, 11 octobre 2019, texte n° 26.- 1 p.

Une commission nationale compétente pour examiner l'équivalence de qualification exigée

des candidats pour se présenter aux concours internes d'accès aux cadres d'emploi de sapeurs-

pompiers professionnels suivants : lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels et cadre d'emplois de

conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels, est instituée auprès du ministre de l'intérieur.

TEXTE

Arrêté du 12 septembre 2019 modifiant l'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu

(NOR : TERB1901873A) JO, n° 249, 25 octobre 2019, texte n° 23.- 3 p.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu. Dans le tableau 1 (catégorie A) annexé à l'arrêté du 16 janvier 2008 susvisé, les grilles relatives au grade de colonel

ainsi qu'aux emplois fonctionnels de directeur départemental adjoint de service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de catégorie C et de directeur départemental adjoint de SDIS de catégorie B sont remplacées par les grilles annexées au présent arrêté.

CESSATION DE FONCTIONS

TEXTE

Décret n° 2019-1106 du 30 octobre 2019 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

(NOR : MTRD1925882D) JO, n° 254, 31 octobre 2019, texte n° 64.- 7 p.

Ce décret corrige diverses erreurs rédactionnelles ou incohérences au sein du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance

chômage, en vue de la mise en œuvre, à compter du 1^{er} novembre 2019, de la réforme du régime d'assurance chômage.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Rapport n° 749 du 26 septembre 2019 fait au nom de la Commission des affaires sociales sur l'emploi des séniors

Sénat, n° 7495, Lubin Monique, Savary René-Paul, 26 septembre 2019.- 106 p.

Dans ce rapport, fait au nom de la Commission des affaires sociales, les parlementaires Monique Lubin et René-Paul Savary rappellent que l'un des enjeux de la future réforme des retraites concerne l'allongement de la vie active. Selon ces derniers, il faut s'interroger sur les freins à l'emploi des travailleurs les plus âgés et créer les conditions de leur maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite. Ils formulent 18 propositions visant à changer le regard porté sur ces actifs, à anticiper le plus en amont possible la seconde moitié de la carrière et à fluidifier la transition vers la retraite. Concernant la fonction publique, les auteurs recommandent que les fonctionnaires

soient incités, comme les autres actifs, à partir plus tardivement qu'aujourd'hui. Ils reprennent ainsi les propositions formulées par le Haut-commissaire à la retraite, Jean-Paul Delevoye, et notamment la suppression des règles spécifiques telles les départs anticipés pour catégorie active ou pour catégorie insalubre, sauf pour les agents exerçant des missions dangereuses régaliennes, et des dispositifs de départ anticipé tels celui pour carrières longues. Les auteurs de ce rapport présentent, par ailleurs, différents outils permettant une transition emploi-retraite progressive dans la fonction publique : le cumul emploi-retraite ou la retraite progressive.

Question écrite n° 10263 du 2 mai 2019 relative au cumul emploi-retraite dans le secteur public

JO Sénat, 3 octobre 2019.- p. 4992

M. Rémy Pointereau souhaiterait savoir si un retraité de la fonction publique territoriale peut cumuler sa pension de retraite avec un emploi d'agent non titulaire à temps partiel au-delà de 67 ans. En application de l'article 92

de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonction au-delà de la limite d'âge de son emploi. Le Conseil d'État a par

ailleurs précisé (CE, 8 novembre 2000, n° 209322) que l'atteinte de la limite d'âge par les agents publics entraîne de plein droit la rupture du lien avec le service et entache de nullité toute décision individuelle prise en méconnaissance de ce principe. Ainsi, les fonctionnaires qui souhaitent reprendre, dans le secteur public, une activité professionnelle à la retraite ne doivent pas avoir

atteint la limite d'âge de droit commun applicable aux agents contractuels de droit public et aux fonctionnaires dits sédentaires (67 ans pour les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1955). En revanche, les agents ayant atteint cette limite d'âge pourront reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Est irrégulier un arrêté à effet rétroactif portant admission à la retraite d'un agent placé en congé maladie

Actualité juridique - collectivités territoriales n° 10, Octobre 2019.-pp. 472-473

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 6 mai 2019, req. n° 418482, relatif à l'application rétroactive d'une décision d'admission à la retraite. Dans cette espèce, le juge a rappelé qu'en l'absence de dispositions législatives l'y autorisant, « l'administration ne peut, même lorsqu'elle est saisie d'une demande de l'intéressé en ce sens, déroger à cette règle générale et conférer

un effet rétroactif à la décision d'admission à la retraite, à moins qu'il ne soit nécessaire de prendre une mesure rétroactive pour tirer les conséquences de la survenue de la limite d'âge, pour placer l'agent dans une situation régulière ou pour remédier à une illégalité » (art. R. 36 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

REVUE DE PRESSE

La sécurité sociale : rapport de la Cour des comptes sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale

Paris : Cour des comptes, 2019.- 458 p.

La Cour des comptes consacre un chapitre de son rapport sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale, aux dispositifs permettant de partir plus tôt à la retraite (chapitre V), notamment dans le secteur public. Elle préconise de réexaminer les dispositifs de départ anticipé à la retraite, notamment les dispositifs de

carrière longue et de catégorie active. Elle appelle le gouvernement à « réexaminer » le périmètre des métiers relevant des catégories actives de la fonction publique et, au sein de ces métiers, « les fonctions exercées justifiant l'attribution de ces avantages ».

Retraites : Jean-Paul Delevoye face aux inquiétudes des fonctionnaires

La Gazette.fr, 4 octobre 2019.- 5 p.

La séance du Conseil commun de la fonction publique du 3 octobre 2019 a été consacrée à la réforme des retraites et aux modalités de sa mise en œuvre pour les agents publics. Jean-Paul Delevoye et Olivier Dussopt ont répondu aux syndicats sur différents sujets d'inquiétude autour de cette réforme parmi lesquels, le calcul

de la pension sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les six derniers mois, la suppression prévue des catégories actives, hors « missions régaliennes », pour un transfert de la prise en compte de la pénibilité par le Compte personnel de prévention (C2P).

DISCIPLINE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

L'agent fautif peut-il être indemnisé ?

Actualité juridique – droit administratif, n° 35, 21 octobre 2019.- pp. 2058-2060

Commentaire d'un arrêt de la Cour administrative d'appel de Douai du 29 mai 2019, req. n° 17DA00296, lui-même publié en extrait. Dans ce cas d'espèce, la Cour a jugé qu'un fonctionnaire

territorial illégalement radié des cadres pour abandon de poste pouvait demander à être indemnisé « pour avoir été privé d'une chance sérieuse de mesurer la portée de son refus ».

DROITS ET OBLIGATIONS

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE**Lanceur d'alerte, un statut aux contours encore flous***Entreprise et carrières, n° 1451, 21 octobre 2019.- pp. 4-5*

Dans l'attente du jugement de la Cour administrative d'appel de Lyon, le 24 octobre 2019, sur les conditions d'éligibilité au statut de lanceur d'alerte, défini par la loi Sapin II, cet article rappelle la procédure qui doit être suivie par une per-

sonne qui révèle ou signale une grave atteinte à l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. Dans le cas d'espèce, le juge devra décider si le non-respect de la procédure de signalement était justifié.

REVUE DE PRESSE

La laïcité à l'école : vademecum*Paris : Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, 2019.- 106 p.*

Ce vademecum propose des conseils juridiques et pratiques sous forme de fiches présentant des situations concrètes d'application du principe de laïcité dans le cadre scolaire. La partie « *Fiches de portée générale* » regroupe les principes d'action et les gestes professionnels recommandés pour le directeur d'école, le chef d'établissement et les agents des collectivités territoriales exerçant dans les écoles. Un chapitre est consacré à la « *mise en cohérence des intervenants* » durant les temps de classe, de restauration ou d'activité

périscolaire au cours desquels les élèves rencontrent des adultes dont les fonctions et les statuts sont différents. Les auteurs de ce guide préconisent « *qu'une convention-cadre entre la ou les collectivités territoriales concernées, les associations intervenantes et les instances concernées de l'Éducation nationale soit signée* » et que des formations communes sur la laïcité à l'école soient organisées avec l'ensemble des personnels.

Guide pratique sur la prévention des conflits d'intérêts dans les collectivités locales*Paris : Association des directeurs généraux des communautés de France, 2019.- 52 p.*

L'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADCGF) a publié ce guide afin d'aider les collectivités locales et les intercommunalités à mettre en place des outils juridiques pour prévenir les risques de conflit d'intérêts. La première partie définit les notions de conflit d'intérêts et de prise illégale d'intérêts et présente des cas pratiques de jurisprudence.

La seconde partie expose les principaux outils de prévention prévus par les lois : l'abstention et le déport, les obligations déclaratives, le référent déontologue, le lanceur d'alerte, la procédure de recueil des signalements et les représentants d'intérêts. Enfin, la troisième partie propose un focus sur la loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique.

DURÉE DU TRAVAIL

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE**Dans quelles circonstances est-il possible de recruter un agent contractuel de catégorie A sur un emploi à temps non complet auquel un titulaire est candidat ?***Bulletin juridique des collectivités locales, n° 5, mai 2019.- pp. 378-383*

Sont publiées les conclusions de M^{me} Emmanuelle Cortot-Boucher, rapporteure publique sous l'arrêt du Conseil d'État du 19 décembre 2018, req. n° 401813, lui-même publié. Dans le cas d'espèce, un professeur territorial d'enseignement artistique à temps non complet avait sollicité auprès de son employeur le bénéfice d'un emploi à temps complet offert à un agent contractuel.

Le Conseil d'État fait une application stricte des règles statutaires en se fondant sur l'article 3 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 autorisant le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents de catégorie A seulement si les besoins des services ou la nature des fonctions en cause le justifient.

Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle*DARES Analyses, n° 45, septembre 2019.- 8 p.*

Cette étude présente les résultats de l'enquête Conditions de travail et Risques psycho-sociaux de 2016, réalisée par la Dares, la Drees, la DGAFP et l'Insee, concernant la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Selon cette enquête, 13 % des femmes et 14 % des hommes salariés déclarent recevoir des reproches de

leur entourage, en raison de leur manque de disponibilité lié aux horaires de travail. Ces faits peuvent entraîner des difficultés dans les relations familiales ainsi qu'un manque de satisfaction au travail, des problèmes de santé et du stress.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION : CSFPT / CCFP**Séance du CSFPT du 16 octobre 2019***Communiqué de presse du CSFPT, 16 octobre 2019.- 3 p.*

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 16 octobre 2019, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance, dont deux pris en application des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique, promulguée le 6 août 2019. Le premier texte examiné est un projet de décret modifiant le décret n° 84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Il procède à une modification de la composition du collège des employeurs territoriaux. Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT, (pour le Collège employeur, avis favorable unanime et pour le Collège des organisations syndicales, 12 avis favorables, un avis défavorable et 7 abstentions). Le deuxième texte est un projet de décret modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet. En application des dispositions de l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce projet de décret vise la généralisation de la création des emplois de fonctionnaires à temps non complet dans la

fonction publique territoriale à l'ensemble des collectivités et des emplois. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT (pour le Collège employeur, 4 avis défavorables, 3 abstentions et pour le Collège des organisations syndicales, avis défavorable à l'unanimité). Le troisième texte présenté concerne un projet de décret relatif à la date et aux modalités de transfert définitif de parties de services des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (DRONISEP) qui participent à l'exercice des compétences transférées aux régions par l'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT (avis favorable unanime pour le Collège employeur et pour le Collège des organisations syndicales : 15 avis défavorables et 5 abstentions). Par ailleurs, cette séance a été l'occasion, pour l'ensemble des membres du CSFPT d'adopter, sur proposition initiale du syndicat CGT, à l'unanimité des suffrages exprimés, un vœu relatif à la filière des sapeurs-pompiers. La prochaine séance plénière aura lieu le 27 novembre 2019. À cette occasion, Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire aux Retraites, sera auditionné.

POSITIONS**La fin de détachement***Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 38-39, 23 septembre 2019, pp.33-36*

La fin de détachement intervient soit de manière anticipée, soit à terme de la période initialement prévue. Cet acte de gestion de carrière est complexe et implique plusieurs acteurs. Selon l'auteur de cet article, cette complexité provient à la fois de la difficulté à déterminer le droit

applicable et du silence relatif des jurisprudences. Ce dernier dresse les contours du régime de la fin de détachement en présentant la procédure que doivent suivre les administrations dans ce cadre.

RÉMUNÉRATION • INDEMNISATION • AVANTAGE EN NATURE

TEXTE

Décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

(NOR: CPAF1920158D) JO, n° 236, 10 octobre 2019, texte n° 14.- 2 p.

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2019. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité. Sont concernés les administrations, les personnels civils de l'État, des collectivités territoriales et de

leurs établissements publics et des établissements publics de santé et militaire, les personnels des cultes rémunérés par l'État dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle. Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

(NOR: CPAF1920160A) JO, n° 236, 10 octobre 2019, texte n° 16.- 1 p.

Pour l'application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), pour la période de référence fixée du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en

compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 2,85 %,
- valeur moyenne du point en 2014 : 55,563 5 euros,
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,232 3 euros.

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

Flex-office : les managers en première ligne

Entreprise et carrières, n° 1450, 14 octobre 2019.- pp. 12-15

Touchés de plein fouet par les nouveaux modes d'organisation impulsés par le flex-office, les managers doivent repenser leur rôle, sans bureau fixe, devant adopter les méthodes agiles, s'approprier les outils collaboratifs et animer des équipes

à distance. Le concept du « *sans bureau fixe* » suscite de plus en plus d'intérêt et séduit même certaines administrations, à l'instar du conseil régional d'Ile-de-France, qui a commencé à le déployer en janvier 2018.

Baromètre HoRHizons 2019

Fédération nationale des centres de gestion, Régions de France, Centre national de la fonction publique territoriale, Association des Maires de France, Assemblée des départements de France, Paris, 2019.- 32 p.

Le baromètre HoRHizons présente les grandes tendances des politiques des ressources humaines des employeurs publics locaux pour l'année 2019. Cette étude s'articule en cinq axes : la gestion de la masse salariale, le nouveau régime indemnitaire et la question de la manière de servir, les perspectives de remplacement et de recrutement, la politique de formation, la santé et la sécurité au travail et la protection sociale. Les collectivités locales continuent à faire preuve de stabilité en matière de dépenses de personnel. 55 % d'entre elles affirment avoir stabilisé leurs dépenses de personnel alors que 35 % ont vu leurs charges de personnel augmenter. Parmi les raisons invoquées, arrivent

en premier lieu les nouvelles mesures statutaires, le transfert de compétences et la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) appliqué par 75 % des collectivités. Par ailleurs, les intentions de recrutement des employeurs territoriaux sont en légère progression : 38 % des collectivités envisagent de recruter prochainement. S'agissant des dépenses consacrées à la formation, elles sont stables pour près de huit collectivités sur dix. Enfin, quant aux problématiques liées à la santé au travail, une hausse des situations d'inaptitude est constatée par 23 % des collectivités.

Rapport n° 10 du 2 octobre 2019 fait au nom de la Commission des affaires sociales sur la santé au travail*Sénat, n° 10, 2 octobre 2019.- 121 p.*

Ce rapport fait suite à la publication en 2018 du rapport demandé par le gouvernement à Charlotte Lecocq, Bruno Dupuis et Henri Forest sur la santé au travail. Les sénateurs, Stéphane Artano et Pascale Gruny, sont chargés d'identifier des pistes d'amélioration de la prévention des risques professionnels afin d'en faire un service universel de qualité sur l'ensemble du territoire pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut. Ils formulent, dans ce rapport, des propositions articulées autour de quatre objectifs : améliorer la cohérence et la lisibilité de la gouvernance de la santé au travail, dynamiser ses ressources

humaines et financières, garantir un suivi médical de tous les travailleurs, relever les défis des risques psychosociaux et de la désinsertion professionnelle. Un point particulier est relatif à l'organisation spécifique de la santé au travail dans la fonction publique. Les auteurs de ce rapport réaffirment, par ailleurs, leur attachement à un service de proximité de la prévention des risques professionnels incarnés par les services de santé au travail qui devront, à l'avenir, respecter un référentiel de certification exigeant, défini par une agence nationale de la santé au travail.

REVUE DE PRESSE

Risques professionnels et prévention*Actualités sociales hebdomadaires, n° 3127, 27 septembre 2019, pp. 46-53*

Afin d'éviter le développement de risques professionnels, l'employeur doit prendre en compte la protection de la santé et de la sécurité des personnes employées en adoptant une démarche de prévention et en évaluant l'efficacité des actions déployées. Ce dossier définit le

périmètre des pathologies professionnelles (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle), puis présente le rôle et les obligations des principaux acteurs en matière de prévention : l'employeur, les services de santé au travail et les représentants du personnel.

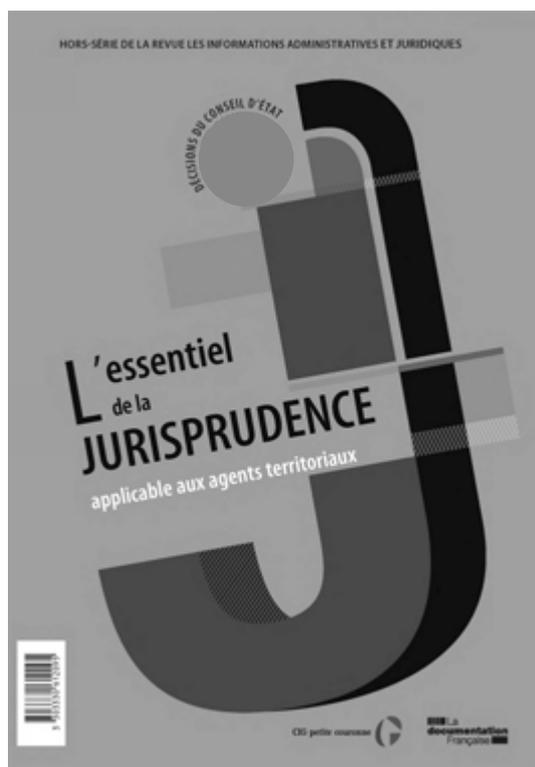
Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance*Lecocq Charlotte, Coton Pascale, Verdier Jean-François, Paris : Premier ministre, 2019.-113 p*

La mission confiée à Charlotte Lecocq, Pascale Coton et Jean-François Verdier sur la santé au travail dans la fonction publique vise trois objectifs : dresser un bilan de l'organisation de la prévention dans la fonction publique, identifier les axes d'amélioration permettant un renforcement de la prévention dans un contexte de forte évolution de l'organisation administrative et évaluer le système de financement et les évolutions possibles. Remis le 28 octobre 2019 au Premier ministre, ce rapport pointe les nombreuses insuffisances de la politique de santé au travail dans la fonction publique. La mission constate ainsi que « *la politique de santé au travail dans la fonction publique n'est pas portée politiquement de façon suffisamment forte pour entraîner une dynamique dans les trois versants. Elle devra l'être, de façon interministérielle, pour faire face aux défis à venir, et embarquer la fonction publique dans une véritable stratégie de performance globale* ». Afin de renforcer le

pilotage de cette politique et d'impulser une « *culture* » de la prévention des risques professionnels, les rapporteurs formulent 45 propositions réparties en onze recommandations. Parmi ces préconisations, certaines concernent plus directement les collectivités : l'organisation d'une offre territorialisée d'appui aux agents et aux employeurs, le développement de la formation pour les managers mais aussi pour les élus, la simplification de l'évaluation des risques et le renforcement de l'obligation d'action, le maintien dans l'emploi ou encore la mise en place d'un plan de lutte contre les violences envers les agents, le renforcement de l'investissement dans la prévention ou encore la mutualisation du risque, à l'instar du secteur privé. Suite à la remise de ce rapport, le Premier ministre a confié à Olivier Dussopt la préparation du premier plan « *Santé au travail dans la fonction publique* » pour la période 2020-2024. ■

Hors-série annuel de la revue *Les informations administratives et juridiques*

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



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

Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues en 2018 par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale

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

- ➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.
- ➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.
- ➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

✓ **Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »**

✓ **En vente également à l'unité au tarif de 29 euros**



documentation
Française

ACTION PUBLIQUE

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Projet de loi relatif à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, adopté en 1^{re} lecture (procédure accélérée)

Document du Sénat, n° 8, 22 octobre 2019.- 97 p

Dès lors qu'un service de police municipale comprend au moins trois agents de police, une convention de coordination est conclue avec les forces de sécurité de l'État, convention dont le contenu est précisé (art. 15 *ter* modifiant les articles L. 512-4 à L. 512-6 du code de la sécurité intérieure). Des agents de police municipale des communes membres peuvent être mis à disposition des établissements publics de coopération intercommunale pour exercer les missions mentionnées à l'article L. 5211-9-2 du code général des collectivités territoriales (art. 15 *quinquies*). L'article L. 512-2 du code de la sécurité intérieure relatif à la mise en commun des agents de police municipale est modifié dans sa totalité (art. 15 *sexies*). Les gardes champêtres sont habilités à rechercher et à constater les infractions à la prévention et à la gestion des déchets (art. 15 *septies* A modifiant l'article L. 541-44 du code de l'environnement). L'article L. 522-2 du code de la sécurité intérieure relatif à la mise en commun des gardes champêtres est modifié dans sa totalité (art. 15 *septies*). Les délibérations visant à créer une commune nouvelle sont prises après consultation du comité technique compétent puis du comité social territorial lors de sa mise en place après les prochaines élections professionnelles (art. 19 *ter* modifiant, notamment, l'article L. 2113-2 du code général

des collectivités). Il est créé auprès du représentant de l'État et dans chaque département une conférence de dialogue État-collectivités territoriales chargée de donner un avis sur des cas complexes d'interprétation des normes, de mise en œuvre de dispositions législatives ou réglementaires, pour identifier les difficultés locales en la matière, pour porter ces difficultés à la connaissance de l'administration centrale et pour faire des propositions de simplification (art. 20 *bis*). Lorsque les membres du bureau d'un centre de gestion perçoivent des indemnités de fonction, le conseil d'administration peut choisir d'en verser une partie au membre bénéficiaire d'une délégation (art. 29 *bis* A modifiant l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans le cadre de la régionalisation des délégations du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), instituée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, l'élection des membres des nouveaux conseils d'orientation aura lieu au plus tard le 31 décembre 2020 (art. 29 *quater* A modifiant et complétant la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984). Afin de renforcer le dispositif de formation en faveur des élus locaux, le CNFPT est chargé de leur préparation aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A ainsi que de l'organisation de formations (art. 31 modifiant l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

Décret n° 2019-1009 du 30 septembre 2019 relatif à la simplification et à la valorisation des activités des réservistes militaires

(NOR : ARMH1920381D) JO, n° 229, 2 octobre 2019, texte n° 9.- 2 p.

Ce décret a pour objet d'assouplir la notation, de développer l'honorariat et de modifier les dispositions réglementaires du code de la défense ayant

trait aux seuils plafonds de la durée annuelle d'activité dans la réserve opérationnelle.

TEXTE

Décret n° 2019-1044 du 11 octobre 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

(NOR : CPAF1921208D) JO, n° 238, 12 octobre 2019, texte n° 10.- 1 p.

Ce décret modifie les dispositions de l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

(NOR : CPAF1921212A) JO, n° 238, 12 octobre 2019, texte n° 12.- 1 p.

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

Arrêté du 4 octobre 2019 relatif à la composition des dossiers de candidature déposés dans le cadre de la procédure de détachement et d'intégration des militaires et des anciens militaires de la gendarmerie nationale prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense

(NOR : INTJ1927281A) JO, n° 238, 12 octobre 2019, texte n° 13.- 2 p.

Cet arrêté fixe, pour les militaires et les anciens militaires de la gendarmerie nationale, la composition du dossier de candidature qui accompagne la demande de détachement et d'intégration soit dans un emploi relevant d'un corps de fonctionnaires de l'État ou de ses établissements publics, soit dans un emploi relevant d'un cadre d'emploi d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics, soit dans un corps relevant de la fonction publique hospitalière.

REVUE DE PRESSE

Les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 50 p. (Outils de la GRH)

Ce guide est consacré à la prise en charge des déplacements temporaires des personnels civils de l'État. Il est fondé sur des retours d'expériences et des questions des services et a pour objectif de « favoriser une compréhension la plus claire possible de l'objectif du dispositif, de ses modalités d'application et de son articulation avec les procédures financières ».

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

10 questions sur... la prévention des risques psychosociaux

Lyon : ANACT, 2019.-20 p.-(10 questions sur ...)

La prise en compte des risques psychosociaux (RPS) s'inscrit progressivement dans les démarches de prévention des entreprises. Il reste néanmoins des marges de progression pour rendre leur prévention efficace et pérenne. L'analyse régulière avec les équipes des difficultés vécues, la recherche de solutions au plus près du terrain et le renforcement de la capacité des managers à soutenir le travail doit permettre de faire de la prévention des RPS un acte quotidien de management. Ce guide fournit aux différents acteurs concernés des repères et pistes d'action pour une prévention durable des RPS.

FINANCES PUBLIQUES • FINANCES LOCALES

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Observations des chambres régionales des comptes et droit à rectification*Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 38-39, 23 septembre 2019, pp.30-32*

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 24 avril 2019, req. n° 409270, relatif au contentieux de la contestation des observations des Chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC). Dans cette décision, le Conseil d'État rappelle que les observations formulées par les

CRTC dans le cadre du contrôle de gestion qu'elles exercent, doivent respecter une procédure contradictoire. Par ailleurs, celui-ci précise les éléments de procédure permettant de garantir la procédure contradictoire, notamment l'audition ainsi que la possibilité de consulter les pièces du dossier.

HARCÈLEMENT

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

De la charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel devant le juge administratif*Actualité juridique – droit administratif, n° 35, 21 octobre 2019.- pp. 2061-2063*

Commentaire d'un arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille du 15 janvier 2019, req. n° 17MA00578, lui-même publié en extrait. Dans le cas d'espèce, la requérante, gardienne de la paix, a sollicité, en vain, la protection fonc-

tionnelle en vue d'engager une action pénale à l'encontre de deux de ses supérieurs pour des faits de harcèlement sexuel. La Cour définit la charge de la preuve applicable à ce type de contentieux.

INNOVATION PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

Les expérimentations : comment innover dans la conduite des politiques publiques ?*Etudes et rapports du Conseil d'État, octobre 2019.- 150 p.*

Le Conseil d'État dresse dans cette étude le bilan de vingt ans de pratique des expérimentations par l'État, les collectivités territoriales et leurs opérateurs. Il souligne « *que nombre d'entre elles n'ont pas suivi une méthodologie propre à assurer*

la plus grande fiabilité de leurs résultats ». Pour cette raison, le Conseil d'État expose un cadre méthodologique adaptable à toutes les expérimentations et formule des propositions au gouvernement pour favoriser leur développement.

POLITIQUE PUBLIQUE DU SPORT

REVUE DE PRESSE

Le sport : quelle politique publique ?*Paris : La documentation Française, 2019.- 238 p. (Les études du Conseil d'État)*

Dans cette étude, le Conseil d'État démontre dans un premier temps que le sport repose en France sur des responsabilités partagées, qui sont à la recherche d'un modèle de gouvernance original. Dans un second temps, il rappelle que le sport constitue un levier pour de multiples politiques publiques et se situe au croisement de

défis économiques et sociétaux majeurs. Enfin, « *le sport se situe à un point de convergence d'enjeux déterminants pour l'intérêt général, il appelle une politique publique ambitieuse, fondée sur la concertation des acteurs, la démocratisation des pratiques et une régulation effective* ».

PROJET DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020**

Présenté au nom du Premier ministre, par le ministre de l'action et des comptes publics, et par la ministre des solidarités et de la santé, Document de l'Assemblée nationale, n°2296, 9 octobre 2019.- 198 p.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, applicable aux agents publics en vertu de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de deux fois le montant annuel mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (art. 9 modifiant l'article 136-1-1 et complétant l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale). Selon un calendrier s'étalant entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2023, les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) seront chargées du recouvrement de la presque totalité des cotisations et contributions sociales, y compris celles des employeurs publics. Par ailleurs, elles développeront des démarches d'accompagnement des employeurs dans

l'accomplissement de leurs obligations déclaratives (art. 10 modifiant, notamment, l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale et l'article 65 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il est créé une allocation journalière de proche aidant, attribuable à tout salarié et agent public bénéficiant d'un congé de proche aidant, versée pendant une durée équivalente à 3 mois de travail sur l'ensemble de la carrière (art. 45 créant, notamment, l'article L. 168-8 dans le code la sécurité sociale). Il est proposé de modifier le régime de l'invalidité en favorisant, notamment, la possibilité de cumuler des revenus d'activité avec une pension d'invalidité et de revoir le mode de calcul de l'allocation supplémentaire d'invalidité (art. 55 modifiant en particulier les articles L. 323-2 et L. 341-1 du code de la sécurité sociale).

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Les expositions aux risques professionnels : les contraintes organisationnelles et relationnelles

Dares Synthèse Stat, n° 30, octobre 2019.- 300 p.

Les contraintes organisationnelles et relationnelles regroupent les caractéristiques du temps de travail, les contraintes de rythme de travail, l'autonomie et les marges d'initiative, le collectif de travail et les contacts avec le public. Cette étude décrit, au travers de fiches, les expositions professionnelles des salariés à chaque contrainte organisationnelle et relationnelle. Pour chaque contrainte, les salariés exposés sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, sexe, tranche

d'âge, type d'employeur, taille et activité économique de l'établissement employeur et famille professionnelle. Les données présentées sont issues de l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) de 2017, enquête transversale qui permet de cartographier les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition.

RETRAITE

TEXTE

Décret n° 2019-1059 du 16 octobre 2019 modifiant diverses dispositions relatives à l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique

(NOR: CPAF1918016D) JO, n° 243, 18 octobre 2019, texte n° 14.- 2 p.

Ce décret autorise deux renouvellements d'un mandat d'un membre du conseil d'administration de l'Établissement publique de retraite additionnelle de la fonction publique lorsque celui-ci a effectué un mandat de remplacement dont la

durée n'a pas excédé deux ans. Par ailleurs, le décret supprime la référence à une durée de mandat des membres du conseil d'administration en lui substituant un terme fixé par rapport aux élections professionnelles de la fonction publique.

Décret n° 2019-1049 du 11 octobre 2019 portant modification du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »

(NOR : MTRD1908671D) JO, n° 239, 13 octobre 2019, texte n° 11.- 4 p.

Ce texte procède aux évolutions du traitement de données relatif au compte personnel de formation et à ses modalités de mise en œuvre rendues nécessaires par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il précise également les informations que l'employeur doit transmettre à la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre de l'abondement supplémentaire du compte personnel de formation prévu par un accord collectif, l'abondement supplémentaire

« correctif » et l'abondement du compte personnel de formation pour les salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise. Enfin, le texte prévoit les modalités d'alimentation par la Caisse des dépôts et consignations du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et les modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation.

Arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »

(NOR : MTRD1908679A) JO, n° 239, 13 octobre 2019, texte n° 12.- 6 p.

Ce texte liste, en annexes, les catégories de données à caractère personnel pouvant être enregistrées dans le traitement automatisé «Système d'information du compte personnel de formation» (SI-CPF), les organismes et agents habilités à accéder à ces données (dont les employeurs

publics), les organismes dont les personnes et agents sont habilités à être destinataires des données incluses dans le traitement, les traitements automatisés pouvant alimenter le SI-CPF ainsi que les traitements automatisés pouvant être mis en relation avec le traitement automatisé SI-CPF.

Délibération n° 2019-118 du 12 septembre 2019 portant adoption de la liste des types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données n'est pas requise

(NOR : CNIL1927843X) JO, n° 246, 22 octobre 2019, texte n° 90.- 2 p.

Ce texte liste les types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données n'est pas requise. Cette liste vient compléter et préciser les lignes direc-

trices adoptées par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) le 11 octobre 2018 (délibération n° 2018-326).

Données personnelles : la responsabilité d'un utilisateur des services proposés par Facebook

Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 37, du 16 septembre au 23 septembre 2019, pp. 31-35

Cet article décrypte deux arrêts de la Cour de justice l'Union européenne (CJUE) du 6 juin 2018 (affaire C210/16) et du 29 juillet 2019 (affaire C40/17) qui ont appliqué la notion de responsable conjoint de traitement de données personnelles aux organisations qui utilisent les réseaux sociaux. Cet article détaille dans un

premier temps la notion de responsabilité issue du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et des obligations qui en découlent puis il synthétise le contenu de ces deux arrêts avant d'en tirer les conséquences concrètes pour les personnes publiques.

REVUE DE PRESSE

Guide pratique de la publication et de la réutilisation des données publiques (« open data »)

Paris : Commission nationale de l'informatique et des libertés, Commission d'accès aux documents administratifs, 2019.- 28 p.

Élaboré par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) et la Commission d'accès aux documents administratifs (Cada), ce guide rappelle aux administrations quelles sont leurs obligations légales en matière d'ouverture des données (open data) et leur explique comment concilier transparence et protection des données personnelles, avec l'entrée en application du Règlement européen sur la protection des données (RGPD), en mai 2018.

La publication de ce guide est accompagnée d'une première fiche pratique relative à l'anonymisation des documents administratifs. De nouvelles fiches pratiques seront diffusées ultérieurement afin d'apporter un éclairage spécifique sur d'autres thématiques en lien avec l'open data. Par ailleurs, les contenus de ces documents feront l'objet d'une actualisation régulière au fil des évolutions légales ou jurisprudentielles.

SÉCURITÉ SOCIALE

TEXTE

Décret n° 2019-1050 du 11 octobre 2019 relatif à la prise en compte du droit à l'erreur par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale

(NOR: CPAS1913775D) JO, n° 239, 13 octobre 2019, texte n° 13.- 7 p.

Ce décret pose la règle de droit commun d'absence de sanction dans l'ensemble des cas de retard, d'omissions ou d'inexactitudes dans les déclarations sociales comme pour les paiements

de cotisations, et en cas de contrôle. Il précise également les conditions de mise en œuvre des modulations de l'annulation des exonérations lorsque l'ampleur du travail dissimulé est limitée.

TÉLÉRECOURS

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Quelles sont les règles de présentation de pièces très nombreuses transmises au juge administratif par la voie des téléprocédures ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 5, mai 2019.- pp. 399-402

Sont publiées les conclusions de M^{me} Mireille Le Corre, rapporteure publique sous l'arrêt du Conseil d'État du 14 juin 2019, req. n° 420861, lui-même publié en extrait. Cette dernière propose de juger que, dans le cas de présentation

des pièces par série homogène, l'exigence de numérotation s'applique aux fichiers et non aux pièces, dès lors que celles-ci sont numérotées. Le Conseil d'État n'a pas suivi cet avis. ■

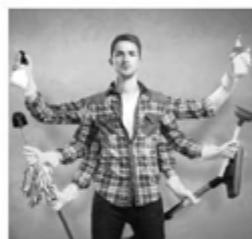
ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



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



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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

Les ouvrages du CIG petite couronne



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 €



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Décisions de l'année 2018

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

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

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

Réf. : 978211145096 - 29 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

documentation
Française

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

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

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

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

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation** Française

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

ISSN 1152-5908