

**iaaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**DOSSIER**

## **L'intérêt à agir des organisations syndicales en contentieux de la fonction publique**

**POINT BREF SUR...**

## **L'assermentation des agents territoriaux**

**VEILLE JURISPRUDENTIELLE**

## **Conditions d'abrogation de la protection fonctionnelle**

● n° 12 - décembre 2018



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](http://www.cig929394.fr)

---

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION  
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION  
ET MISE EN PAGES

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

*STATUT COMMENTÉ*

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques  
Philippe David - Chloé Ghebbi - Lucie Rolland

*ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE*

Fabienne Caurant - Lisa Baudry  
Véronique Leyral

*MAQUETTE ET MISE EN PAGES*

Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

---

© DILA - Paris 2018

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

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

## ■ Statut commenté

### DOSSIER

---

- 2 L'intérêt à agir des organisations syndicales en contentieux de la fonction publique

### POINT BREF SUR...

---

- 10 L'assermentation des agents territoriaux

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 16 Conditions d'abrogation de la protection fonctionnelle

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 22 Textes
- 27 Documents parlementaires
- 31 Jurisprudence
- 34 Chronique de jurisprudence
- 37 Presse et livres

## L'intérêt à agir des organisations syndicales en contentieux de la fonction publique

L'exercice d'un recours pour excès de pouvoir est encadré par un certain nombre de conditions de recevabilité qui peuvent notamment être liées au respect du délai de recours ou à l'intérêt du requérant à demander l'annulation de la décision qu'il conteste. Cette dernière condition s'exprime également par l'adage « *pas d'intérêt, pas d'action* ».

**S**elon la doctrine relative à la procédure contentieuse, cette exigence trouve sa justification dans des considérations d'ordre pratique. Partant du rappel selon lequel le recours pour excès de pouvoir est traditionnellement très largement ouvert, elle indique : « *Si tout citoyen pouvait déférer à la juridiction administrative toute décision prise par l'administration, l'afflux des pourvois paralyserait le juge administratif et rendrait illusoire son contrôle. Il faut donc limiter le nombre des pourvois en dégagant des critères qui admettent la recevabilité de ceux dont l'introduction est légitime tout en écartant ceux qu'aucune raison valable ne permet de justifier ; le critère retenu est celui de l'intérêt que l'annulation éventuelle de la décision attaquée peut présenter pour l'auteur du pourvoi* » (1).

L'appréciation de l'intérêt à agir en justice des groupements, et notamment des syndicats professionnels, implique de prendre en compte l'intérêt collectif des personnes dont ils assurent la défense.

Pour rappel, selon l'article L. 2131-1 du code du travail les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. Ils peuvent agir en justice dès lors qu'ils ont satisfait à l'obligation de déposer leurs statuts à la mairie de la localité où le syndicat est établi (2).

Devant toutes les juridictions, ils peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (3). Ils peuvent également exercer un recours pour défendre leurs intérêts propres.

Un principe similaire est énoncé par l'article 8 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires. Il prévoit que les fonctionnaires « *peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice* ». La loi précise qu'elles « *peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires* ».

(1) Raymond Odent, *Contentieux administratif*, tome II, p. 255.

(2) Article R. 2131-1 du code du travail.

(3) Article L. 2132-3 du code du travail.

Les organisations syndicales de fonctionnaires disposent ainsi de la capacité juridique pour exercer un recours contentieux contre les actes réglementaires et les décisions individuelles dont elles estiment qu'elles portent atteinte aux intérêts collectifs des personnels qu'ils représentent. L'intérêt collectif qui rend recevable le recours pour excès de pouvoir peut être matériel, mais peut aussi être purement moral. L'intérêt doit être direct et certain, c'est-à-dire que les intérêts défendus par le groupement doivent être directement et certainement lésés par la décision attaquée.

La notion d'organisation syndicale recouvre plusieurs types de structures :

- le syndicat professionnel regroupe des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes (4),
- l'union de syndicats regroupe les syndicats de différentes branches dans le cadre d'une même circonscription territoriale (5). En vertu de l'article L. 2133-3 du code du travail, l'union dispose de tous les droits conférés aux syndicats professionnels,
- la fédération syndicale rassemble les organisations d'une même branche d'activité ou d'une même profession (6).

Le présent dossier exposera successivement les points suivants :

- les principes généraux,
- les recours contre les actes réglementaires,
- les recours contre les actes individuels,
- les recours contre les mesures d'organisation du service.

## Principes généraux

La requête présentée par une organisation syndicale doit satisfaire aux conditions de recevabilité de droit commun. Outre le respect du délai de recours, le syndicat requérant doit avoir qualité pour agir et justifier d'un intérêt à agir.

### La qualité pour agir

Les syndicats professionnels, dotés de la personnalité civile, ont seuls le droit d'agir en justice. Une section syndicale, simple émanation sans personnalité morale du syndicat, n'a pas qualité pour ester en justice (7).

Les statuts du syndicat, qui définissent le champ professionnel et géographique du groupement, désignent l'organe habilité pour décider d'une action contentieuse ainsi que la personne qui assure sa représentation en justice. En règle générale, il s'agit respectivement de l'organe délibérant ou du bureau du syndicat, et du secrétaire général.

(4) Gérard Cornu, Vocabulaire juridique.

(5) Idem.

(6) Idem.

(7) Conseil d'État, 6 novembre 2013, req. n°360886.

Dans l'hypothèse où les statuts ne comportent aucune stipulation réservant expressément à un autre organe la capacité de décider d'agir en justice, le recours est régulièrement engagé par l'organe tenant des mêmes statuts le pouvoir de représenter en justice ce syndicat. L'habilitation à représenter le syndicat emporte ainsi le pouvoir de décider de former une action contentieuse. À titre d'illustration, il a été jugé que le président d'une fédération qui, selon les termes de ses statuts, disposait des plus larges pouvoirs de représentation de la fédération avait qualité pour former un recours au nom de cette organisation en l'absence de stipulation statutaire réservant cette prérogative à un autre organe (8).

Lorsque les statuts du syndicat ne comportent aucune indication, tant sur l'organe habilité à décider de former une action que sur la personne habilitée à le représenter en justice, l'action en justice ne peut être engagée que par l'assemblée générale. Le Conseil d'État a par exemple déclaré irrecevable la requête signée par le président d'une organisation au motif que dans le silence des statuts, il n'avait pas qualité pour former un recours dès lors qu'il n'y avait pas été préalablement autorisé par une délibération de l'assemblée générale (9).

### L'appréciation de l'intérêt à agir

L'intérêt pour agir s'apprécie à la date à laquelle la requête contentieuse a été introduite devant le juge, même si celle-ci fait suite à un recours administratif préalable (gracieux ou hiérarchique) (10). Par voie de conséquence, le fait que l'intérêt à agir disparaisse postérieurement à l'introduction de la requête n'entraîne pas l'irrecevabilité de la demande. Il a par exemple été jugé que les circonstances que le syndicat requérant ait quitté, en cours d'instance, la confédération à laquelle il était affilié et que le signataire de la requête de première instance, régulièrement mandaté à cet effet, ait quitté le syndicat suite à cette désaffiliation, n'ont pas eu pour effet de faire disparaître l'intérêt donnant qualité audit syndicat pour agir et de rendre ainsi irrecevable sa demande de première instance et sa requête en appel (11).

D'autre part, le juge prend en considération les conclusions de la requête, c'est-à-dire l'objet de la demande et non pas les moyens invoqués à l'appui de celle-ci (12). Il en résulte qu'un requérant ayant intérêt à agir peut articuler à l'appui de sa requête tous les moyens de légalité qu'il estime utiles (13).

(8) Conseil d'État, 3 avril 1998, req. n°177962, 180754 et 183067.

(9) Conseil d'État, 16 février 2001, req. n°221622, Conseil d'État, 15 mai 2009, req. n°299205.

(10) Conseil d'État, 6 octobre 1965, req. n°61217, Conseil d'État, 11 février 2005, req. n°247673.

(11) Cour administrative d'appel de Paris, 20 octobre 2004, req. n°02PA04117.

(12) Conseil d'État, 27 mai 2015, req. n°388705.

(13) Conseil d'État, 16 février 2001, req. n°226155.

Enfin, l'intérêt à agir s'apprécie au regard du dispositif de la décision attaquée, à l'exclusion des motifs de cette décision. Pour que l'intérêt soit reconnu, il est nécessaire que le dispositif de l'acte dont l'annulation est sollicitée fasse effectivement grief à l'auteur du recours.

### Le cas particulier des Unions de syndicats

Selon les articles L. 2133-2 et L. 2133-3 du code du travail, les unions de syndicats sont soumises aux dispositions de droit commun applicables aux syndicats professionnels (articles L. 2131-1, L. 2131-3 à L. 2131-5, L. 2141-1 et L. 2141-2 du même code) et jouissent de tous les droits qui leur sont conférés. Elles peuvent ainsi agir en justice pour la défense des intérêts professionnels des syndicats qu'elles regroupent.

S'agissant de l'intérêt à agir, le juge administratif pendant longtemps considéré qu'une union de syndicats n'était pas recevable à agir contre des mesures qui ne concernaient que les intérêts de l'une des organisations qu'elle regroupe, sauf lorsque les intérêts professionnels mis en cause par la décision contestée n'étaient directement défendus par aucune organisation syndicale fédérée à l'union (14). En revanche, l'intérêt à agir était reconnu lorsque la décision en litige était de nature à préjudicier aux intérêts professionnels communs à l'ensemble des fonctionnaires groupés dans les organisations syndicales adhérentes à l'union (15).

Le Conseil d'État a assoupli cette ligne jurisprudentielle dans un arrêt d'assemblée du 12 décembre 2003 (16). Il a établi qu'une union de syndicats régie par les articles L. 2133-1 à L. 2133-3 du code du travail peut avoir intérêt à agir dès lors que la décision en litige, « *eu égard à sa portée* », présente une importance particulière au regard des intérêts collectifs des salariés défendus par cette union, alors même qu'il existerait au sein de cette dernière une organisation syndicale membre plus directement concernée. Autrement dit, le juge admet la recevabilité du recours introduit par une union de syndicats dès lors que les effets de l'acte contesté conduisent à trancher une question importante ou de principe. Ainsi, dans cette espèce, il a considéré que l'Union des syndicats des personnels des affaires culturelles (USPAC-CGT), dont l'objet est de défendre les intérêts collectifs des salariés appartenant au domaine des affaires culturelles, justifiait d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation du refus du ministre de l'éducation nationale de créer un comité technique au sein de l'Institut de France, bien qu'un syndicat existât dans cet établissement. Dans ses conclusions, le rapporteur public a indiqué, « *s'agissant de la décision de ne pas constituer un comité technique, il nous semble que vous êtes*

*justement en présence d'une question de principe suffisamment importante au regard du respect des prérogatives de l'action syndicale pour que vous admettiez que l'USPAC-CGT dispose d'un intérêt à contester la décision litigieuse* » (17).

En revanche, le juge se refuse à admettre l'intérêt à agir d'une union de syndicats contre une décision individuelle dont les effets sont limités et qui ne pose pas de question de principe. Ainsi, par exemple, le Conseil d'État a jugé qu'une union de syndicats de la fonction publique territoriale ayant pour objet d'assurer, dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais, la défense des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, ne justifiait pas d'un intérêt suffisant pour demander l'annulation, eu égard à la portée de l'acte en cause, d'un arrêté accordant au secrétaire général d'une commune une rémunération au titre de ses fonctions de directeur du centre communal d'action sociale (18).

De même, il a considéré qu'une union constituée entre les syndicats locaux autonomes des agents publics territoriaux de deux départements n'était pas recevable à solliciter l'annulation d'arrêtés du maire d'une commune relatifs au recrutement d'un professeur d'enseignement artistique dans un emploi à temps non complet, eu égard à la portée de ces arrêtés (19).

## Les recours contre les actes réglementaires

Selon l'article 8 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les organisations syndicales de fonctionnaires sont recevables à contester les actes réglementaires susceptibles de porter atteinte au statut du personnel.

Les actes réglementaires concernés peuvent être notamment les décrets et leurs circulaires d'application, les opérations d'élections professionnelles ou encore les délibérations des assemblées délibérantes des collectivités territoriales.

Pour apprécier l'intérêt à agir, le juge vérifie s'il y a une adéquation suffisante entre les intérêts professionnels défendus par l'organisation syndicale et les effets de l'acte qu'elle conteste. Cette condition n'est pas remplie, et la requête est déclarée irrecevable, lorsque les effets de l'acte sur les intérêts collectifs restent limités. Ainsi, par exemple, le Conseil d'État a jugé que le syndicat général de l'éducation nationale CFDT n'avait pas intérêt à agir contre un décret relatif aux compétences et responsabilités attachées à l'exercice des fonctions de directeur d'école maternelle ou élémentaire

(14) Conseil d'État, 12 janvier 1966, req. n°59012.

(15) Conseil d'État, 21 juillet 1972, req. n°75225.

(16) Conseil d'État, Assemblée, 12 décembre 2003, req. n°239507 et 245195.

(17) Conclusions de Gilles Le Chatelier, publiées dans la *Revue française de droit administratif* de mars-avril 2004.

(18) Conseil d'État, 2 juin 2010, req. n°309445.

(19) Conseil d'État, 20 décembre 2011, req. n°317792.

qui ne portait en lui-même aucune atteinte aux droits que les instituteurs et directeurs d'école tiennent de leur statut, ni aux prérogatives de leurs corps (20).

En revanche, le syndicat autonome du personnel enseignant des facultés de droit et de sciences économiques a été jugé recevable à contester un arrêté ministériel permettant aux établissements d'enseignement supérieur libre de délivrer à leurs élèves des certificats permettant l'accès, par équivalence, à la licence en droit ou à la licence ès sciences économiques, dont les dispositions étaient susceptibles de porter atteinte aux prérogatives des corps auxquels appartiennent les enseignants de ces facultés (21).

Dans le même sens, le Conseil d'État a déclaré recevable le recours formé par le syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères contre les dispositions réglementaires relatives à l'indemnisation forfaitaire et au paiement différé des jours épargnés sur les comptes épargne-temps dans la fonction publique et la magistrature (22).

Plus récemment, il a admis la recevabilité du recours introduit par le syndicat national des médecins de la protection maternelle et infantile contre les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des médecins territoriaux (23).

Le juge apprécie l'objet du syndicat, tel qu'il est fixé par ses statuts, avec une certaine souplesse. Il a par exemple estimé que le syndicat des personnels de recherche et des établissements d'enseignement supérieur ayant pour objet la défense des intérêts moraux, économiques et sociaux de «*tous les salariés qui exercent leur fonction principale dans les organismes de recherche ou d'enseignement supérieur*» justifiait d'un intérêt lui donnant qualité pour contester un arrêté fixant les conditions d'admission à l'École normale supérieure qui prépare «*des élèves se destinant à la recherche scientifique fondamentale ou appliquée, à l'enseignement universitaire et dans les classes préparatoires aux grandes écoles*» (24).

Toutefois, un objet social défini de manière trop large ne peut fonder la recevabilité de n'importe quel recours. Le Conseil d'État a ainsi jugé qu'un syndicat national défendant les intérêts des magistrats judiciaires ne pouvait se prévaloir des termes généraux de ses statuts relatifs notamment à la «*défense des libertés et des principes démocratiques*» pour justifier d'un intérêt à demander l'annulation d'un dispositif réglementaire concernant l'interdiction de sortie du territoire de certains ressortissants français, lequel était

insusceptible d'affecter les conditions d'emploi et de travail des magistrats judiciaires et ne portait par lui-même aucune atteinte à leurs droits et prérogatives (25).

Pour apprécier l'intérêt à agir, le juge prend également en considération le champ de compétence géographique de l'organisation requérante. Ainsi, il a estimé qu'un syndicat défendant les intérêts des agents de la ville de Bobigny, dont la portée est strictement locale, ne justifiait pas d'un intérêt à agir contre la délibération d'un jury national proclamant les résultats du concours d'attaché territorial, alors même que certains agents de cette ville auraient été candidats à ce concours (26).

À l'inverse, le juge a admis la recevabilité de la requête d'un syndicat regroupant les agents publics en fonction dans le département des Alpes Maritimes dirigée contre la délibération d'un conseil municipal créant un emploi d'inspecteur général ainsi que l'arrêté de nomination dans cet emploi, dès lors que les sections locales constituées par ce groupement n'avaient pas qualité pour agir en justice (27).

De même, un syndicat national ayant pour objet la défense des intérêts professionnels des enseignants du second degré (SNES) a été jugé recevable à contester le décret relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré (28).

S'agissant du contentieux des élections aux instances consultatives, un syndicat ayant présenté des candidats justifie d'un intérêt à contester le déroulement des opérations électorales en vue de la désignation des représentants du personnel au comité technique, sous réserve d'avoir exercé préalablement un recours administratif devant le président du bureau central de vote comme le prévoient les textes applicables (29).

Le Conseil d'État a également jugé qu'une organisation syndicale ayant obtenu des voix aux élections locales prises en compte pour la composition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) pouvait se pourvoir contre l'arrêté portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux à cette même instance (30).

Par ailleurs, un syndicat qui compte des élus au sein de la commission administrative paritaire (CAP) des personnels de catégorie B et de celle des personnels de

(20) Conseil d'État, 24 novembre 1982, req. n°34017.

(21) Conseil d'État, 25 juin 1969, req. n°77905.

(22) Conseil d'État, 11 octobre 2010, req. n°322980.

(23) Conseil d'État, 16 mai 2018, req. n°409265.

(24) Conseil d'État, 22 novembre 1999, req. n°206127.

(25) Conseil d'État, 27 mai 2015, req. n°388705.

(26) Conseil d'État, 30 octobre 1996, req. n°109857.

(27) Conseil d'État 31 juillet 1996, req. n°137245.

(28) Conseil d'État, 26 janvier 2007, req. n°285051.

(29) Conseil d'État, 29 avril 1988, req. n°82254 et 85408.

(30) Conseil d'État, 26 janvier 2011, req. n°328223.

catégorie C présente un intérêt pour agir au contentieux contre les règlements intérieurs adoptés par ces commissions (31).

## Les recours contre les actes individuels

L'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que les organisations syndicales peuvent également se pourvoir contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires. À cet égard, la jurisprudence opère traditionnellement une distinction entre les actes individuels positifs, c'est-à-dire les décisions créatrices de droits au profit du fonctionnaire destinataire, qui sont susceptibles, sous certaines conditions, de faire l'objet d'un recours de la part d'un syndicat, et les actes individuels négatifs, autrement dit les décisions défavorables à leur destinataire, qui ne peuvent pas être directement attaqués par une organisation syndicale.

### Les actes individuels à caractère négatif

La jurisprudence considère qu'un syndicat est irrecevable à demander en son nom propre l'annulation d'un acte individuel défavorable qui, par principe, ne porte atteinte qu'à l'intérêt personnel de son destinataire et non à l'intérêt collectif des membres du groupement. Le syndicat ne peut pas non plus agir au lieu et place du fonctionnaire concerné car il exercerait alors une action individuelle pour le compte d'autrui en méconnaissance de l'adage selon lequel « *nul ne plaide par procureur* ».

Ainsi, le juge a notamment opposé l'irrecevabilité du recours contre les actes individuels défavorables suivants :

- les décisions portant mutation d'office de fonctionnaires communaux avec modification de leur situation (32),
- la décision refusant à des agents le paiement de sommes qui leur seraient dues (33),
- la décision prononçant une sanction disciplinaire (34),
- la décision réduisant la durée du détachement d'un agent communal (35),
- la décision faisant partiellement droit à la demande d'agrément d'une assistante maternelle en la limitant à la garde de trois enfants (36),
- le compte rendu de l'entretien professionnel (37),
- la décision refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel (38),
- la décision portant retenues sur traitement pour faits de grève (39).

(31) Conseil d'État, 10 février 2010, req. n°314648.

Toutefois, si le syndicat ne peut pas engager une action en justice à titre principal contre une décision individuelle négative, il lui est en revanche possible de former une requête en intervention à l'appui du recours en annulation introduit par le fonctionnaire concerné (40).

Par exception, le recours direct du syndicat contre une mesure individuelle négative est déclaré recevable lorsque, au-delà des intérêts propres à son destinataire, la décision est susceptible de porter atteinte à l'exercice du droit syndical. Ainsi, par exemple, le Conseil d'État a admis le recours d'un syndicat contre la décision par laquelle l'administration avait refusé d'accorder à ses membres les autorisations d'absence nécessaires pour participer aux congrès régionaux de l'organisation (41).

Dans une logique similaire, il a jugé recevable le recours d'un groupement contre un arrêté retirant à un fonctionnaire titulaire d'une décharge totale de service pour l'exercice

### L'intervention volontaire d'un syndicat

Le juge administratif a établi qu'un groupement irrecevable à agir à titre principal contre un acte individuel à caractère négatif affectant un de ses membres, car celui-ci ne porte pas atteinte aux intérêts collectifs dont il a la charge, peut toutefois former une intervention à l'appui du recours en annulation formé par l'intéressé \*. L'intervention volontaire est ouverte sans condition de délai, mais doit être présentée avant la clôture de l'instruction. La requête en intervention est formée par un mémoire distinct \*\*. Le syndicat intervenant doit justifier d'un « *intérêt à intervenir* » distinct de celui du fonctionnaire requérant et déclarer s'associer aux conclusions de ce dernier, sans demander d'autre ou de plus que ce qu'il demande.

\* Conseil d'État, 21 mai 1953, Chambre syndicale des fabricants de spécialités chimiques destinées à l'agriculture, Rec. P. 241.

\*\* Article R. 632-1 du code de justice administrative.

(32) Conseil d'État, 13 décembre 1991, req. n°74153, 74154.

(33) Conseil d'État, 22 janvier 2007, req. n°288568.

(34) Conseil d'État, 22 décembre 1976, req. n°99427.

(35) Conseil d'État, 10 juin 1983, req. n°37504.

(36) Conseil d'État, 8 juillet 1998, req. n°157891.

(37) Par assimilation, Conseil d'État, 30 novembre 1979, req. n°12323 et 12324.

(38) Conseil d'État, 19 mars 1997, req. n°167677.

(39) Conseil d'État, 13 décembre 1991, req. n°80709.

(40) Conseil d'État, 1<sup>er</sup> décembre 1972, req. n°80195, Conseil d'État, 23 juillet 2014, req. n°362559.

(41) Conseil d'État, 24 juillet 1981, req. n°19376.

d'un mandat syndical, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dont il bénéficiait antérieurement (42).

### Les actes individuels positifs

S'agissant des actes individuels favorables, qui a priori ne peuvent pas être contestés par leur destinataire puisqu'ils ne lui font pas grief, la jurisprudence considère qu'un syndicat a qualité pour en demander par lui-même l'annulation lorsqu'ils sont susceptibles d'affecter de façon suffisamment directe et certaine les intérêts collectifs des membres dont il assure la défense.

Un syndicat peut ainsi agir seul contre une décision de nomination ou de promotion de fonctionnaires qui lèse ceux de ses membres qui avaient vocation à en bénéficier. À titre d'exemple, le Conseil d'État a déclaré recevable le recours en annulation formé par une organisation syndicale de la fonction publique territoriale contre un arrêté par lequel un maire avait promu un attaché principal au grade de directeur, en méconnaissance des seuils démographiques alors applicables (43). De même, il a admis l'intérêt d'un syndicat à agir contre une nomination pour ordre d'un fonctionnaire, dès lors que la nomination attaquée était susceptible d'affecter de façon suffisamment directe et certaine les intérêts collectifs des membres du corps dont le syndicat assurait la défense (44).

En revanche, le juge a déclaré irrecevable pour défaut d'intérêt à agir la requête du syndicat national des sapeurs-pompiers professionnels tendant à l'annulation de la décision d'intégration dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux d'un agent occupant les fonctions de chef du service des ressources humaines d'un service départemental d'incendie et de secours (SDIS). Il a estimé que la mesure d'intégration en litige ne présentait pas un lien suffisant avec l'objet du syndicat et n'était pas susceptible de porter atteinte aux intérêts collectifs de ses membres (45).

## Les mesures relatives à l'organisation du service

De manière générale, en raison du lien hiérarchique existant entre l'administration et les agents publics, le juge considère que les syndicats de fonctionnaires, comme les agents, ne sont pas recevables, faute d'intérêt à agir, à attaquer les dispositions relatives à l'organisation ou à l'exécution du service dans lequel ils exercent leurs fonctions dès lors qu'elles ne portent pas atteinte à leurs droits

statutaires ou à leurs prérogatives, ni n'affectent leurs conditions d'emploi et de travail (46).

À titre d'illustration, le juge a refusé de reconnaître l'intérêt d'une organisation syndicale à agir contre :

- les circulaires ou instructions des supérieurs hiérarchiques relatives à l'interprétation à retenir des textes que les fonctionnaires sont chargés d'appliquer. Tel est le cas, par exemple, de la circulaire du ministère du travail relative au repos dominical des apprentis qui ne porte en elle-même aucune atteinte aux droits et prérogatives des fonctionnaires du ministère (47) ;
- l'instruction du directeur de la gendarmerie nationale fixant les conditions dans lesquelles le port de la tenue civile par les personnels de la gendarmerie peut être autorisé pour l'exercice de la police judiciaire (48) ;
- la décision de l'administration de ne pas pourvoir au remplacement d'agents admis à faire valoir leurs droits à la retraite (49) ;
- le décret portant création d'une direction générale pour les relations avec le public au sein du ministère de l'économie et des finances et le décret de nomination d'un directeur sur ce poste (50) ;
- le décret et les arrêtés du ministre de l'éducation nationale fixant les horaires d'enseignement, les modalités d'organisation des collèges et des actions de soutien aux élèves qui en éprouveraient le besoin (51) ;
- la note du directeur général d'un établissement public fixant les modalités de calcul du complément de rémunération attribué aux agents auteurs d'une invention ou ayant participé directement à celle-ci (52) ;
- le décret et la circulaire d'application relatifs au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise qui confie à l'UNEDIC et aux ASSEDIC la gestion des aides correspondantes (53) ;
- des communiqués ministériels relatifs aux modalités d'utilisation du système informatique gérant le décompte du temps de travail des agents lors des grèves de transport (54).

(44) Conseil d'État, 18 janvier 2013, req. n°354218.

(45) Cour administrative d'appel de Douai, 6 décembre 2006, req. n°05DA00221 et 05DA00241.

(46) Conseil d'État, Assemblée, 26 octobre 1956, Association générale des administrateurs civils, req. n°26266.

(47) Conseil d'État, 23 juillet 2003, req. n°251148.

(48) Conseil d'État, 13 janvier 1993, req. n°88531.

(49) Conseil d'État, 15 novembre 1995, req. n°101314.

(50) Conseil d'État, 16 février 1979, req. n°08570.

(51) Conseil d'État, 26 mai 1989, req. n°71757 et 73753.

(52) Conseil d'État, 21 juin 2002, req. n°228946.

(53) Conseil d'État, 23 juillet 2003, req. n°251619.

(54) Conseil d'État, 3 juillet 2009, req. n°311291.

(42) Conseil d'État, 27 juillet 2005, req. n°255395. On précisera que dorénavant l'article 13 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 permet aux agents ayant exercé des fonctions ouvrant droit à la NBI pendant au moins six mois avant de bénéficier d'une décharge totale de service pour mandat syndical d'en conserver le bénéfice.

(43) Conseil d'État, 2 juin 2010, req. n°309446.

Par exception, le syndicat peut se prévaloir d'un intérêt à agir lorsque la mesure relative à l'organisation du service porte atteinte aux avantages et garanties offerts par le statut général ou les statuts particuliers. Ainsi, par exemple, le juge administratif a admis le recours du syndicat regroupant des agents d'un centre hospitalier contre une note de service du directeur de l'établissement relative aux modalités de décompte des congés de maladie, de longue maladie, de longue durée et de maternité pour la détermination des droits à réduction du temps de travail. Il a déclaré le syndicat recevable, et fondé, à demander l'annulation des dispositions de cette note au motif qu'elles avaient pour effet d'exclure en partie les congés précités du calcul de la durée annuelle du travail (55).

Il en va de même lorsque la décision en litige est de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail des personnels. Tel est le cas, ainsi que l'a jugé le Conseil d'État, de la lettre par laquelle le président du conseil général a fait savoir à dix employés chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux de la direction départementale de l'équipement que l'exécution de ces travaux avait été confiée à une société privée (56).

A également été déclaré recevable le recours d'un syndicat départemental des services de santé et des services sociaux contre une délibération du conseil général relative à la réorganisation du centre départemental de l'enfance, prescrivant une réduction importante des effectifs des personnels de ce centre et le regroupement dans les mêmes locaux de l'ensemble de ses activités (57).

## LES ACTIONS COLLECTIVES

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle a introduit un régime de l'action collective susceptible d'être exercée devant le juge administratif selon deux modalités : l'action de groupe qui vise à la cessation d'un manquement ou à la réparation d'un préjudice, et l'action en reconnaissance de droits individuels au profit d'un groupe de personnes ayant le même intérêt. Un décret n°2017-888 du 6 mai 2017 est venu fixer les conditions réglementaires de mise en œuvre de ces actions.

L'ensemble du dispositif est codifié aux articles L. 77-10-1 à L. 77-12-5 et R. 77-10-1 à R. 77-12-20 du code de justice administrative.

### L'action de groupe

Une action de groupe peut être exercée en justice au vu des cas individuels lorsque plusieurs personnes, placées dans une situation similaire, subissent un dommage causé par une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles.

Elle peut être exercée en vue soit de la cessation du manquement, soit de l'engagement de la responsabilité de la personne ayant causé le dommage afin d'obtenir la réparation des préjudices subis, soit de ces deux fins.

L'action de groupe peut être formée dans cinq domaines :

- discrimination subie par les administrés,
- discrimination subie par les agents d'un employeur public,
- violation du droit de l'environnement,
- faute commise dans la production, la fourniture ou la délivrance d'un produit de santé,
- violation des règles garantissant la protection des données à caractère personnel.

Dans ce cadre, la loi prévoit qu'une organisation syndicale de fonctionnaires représentative au sens du III de l'article 8 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 peut engager une action devant le juge administratif lorsque plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou plusieurs agents publics estiment faire l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à un même employeur (art. L. 77-11-2).

Préalablement à l'engagement d'une action contentieuse, l'organisation syndicale doit adresser une mise en demeure à l'employeur visant à faire cesser les pratiques discriminatoires alléguées. À peine d'irrecevabilité que le juge peut soulever d'office, l'action de groupe ne peut être introduite qu'à l'expiration du délai de quatre mois à compter de la réception de cette mise en demeure (art. L. 77-10-5).

Si le juge constate l'existence du manquement invoqué, il enjoint à l'employeur, le cas échéant sous astreinte, de cesser ou de faire cesser ledit manquement et de prendre

(55) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 16 novembre 2009, req. n°08BX02812.

(56) Conseil d'État, 6 janvier 1995, req. n°91224.

(57) Conseil d'État, 27 mars 1991, req. n°80442.

dans un délai qu'il fixe, toutes les mesures utiles à cette fin (art. L. 77-10-6).

Dans le cas où l'action tend à la réparation des préjudices subis, le juge statue sur la responsabilité de l'employeur et définit le groupe de personnes à l'égard desquelles la responsabilité de ce dernier est engagée. Il détermine les préjudices susceptibles d'être réparés pour chacune des catégories de personnes constituant le groupe (art. L. 77-10-7).

Le juge ordonne par ailleurs les mesures de publicité adaptées pour informer de cette décision les personnes susceptibles d'avoir subi un dommage causé par le fait générateur constaté (art. L. 77-10-8).

### L'action en reconnaissance de droits

L'action en reconnaissance de droits permet à une association régulièrement déclarée ou à un syndicat professionnel régulièrement constitué de déposer une requête tendant à la reconnaissance de droits individuels résultant

de l'application de la loi ou du règlement en faveur d'un groupe indéterminé de personnes ayant le même intérêt, à la condition que leur objet statutaire comporte la défense dudit intérêt.

Le groupe d'intérêt en faveur duquel l'action est présentée est caractérisé par l'identité de la situation juridique de ses membres (art. L. 77-12-1).

Lorsque le juge fait droit à une action en reconnaissance de droits, il détermine les conditions de droit et de fait auxquelles est subordonnée la reconnaissance des droits. Toute personne qui remplit ces conditions peut, sous réserve que sa créance ne soit pas prescrite ou son action forclosée, se prévaloir devant toute autorité administrative ou juridictionnelle, des droits reconnus par la décision ainsi passée en force de chose jugée (art L. 77-12-1). ■

Inscrivez-vous à la *newsletter* du  
**RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES**

Une lettre numérique mensuelle et gratuite réservée aux abonnés



<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct>

# L'assermentation des agents territoriaux

Les agents publics peuvent se voir confier par des dispositions spécifiques des missions d'inspection et de contrôle qui les conduisent notamment à rechercher et constater des infractions à la réglementation. Dans ce cadre, l'exercice de certaines fonctions est subordonné à la réalisation de formalités préalables, telles que l'agrément, le commissionnement, l'habilitation ou encore l'assermentation.

L'assermentation est une formalité solennelle par laquelle l'agent prête serment devant le juge judiciaire et s'engage à remplir loyalement ses fonctions et à observer ses devoirs. Contrairement aux autres formalités précitées, elle n'a pas pour objet de valider les compétences ou le comportement de l'agent, et n'a ainsi pas à être précédée d'une enquête administrative.

Lorsque l'assermentation est requise par un texte, l'exercice des missions auxquelles elle ouvre droit constitue pour les agents concernés une obligation statutaire et réglementaire<sup>1</sup>.

La procédure d'assermentation a pour objet de faire prendre conscience aux agents publics de la responsabilité qui leur incombe pour l'accomplissement de ces missions<sup>2</sup>. Le juge administratif considère par conséquent que l'assermentation traduit seulement leur engagement à remplir loyalement leurs fonctions et à observer leurs devoirs<sup>3</sup>. Toutefois, le défaut d'assermentation, tout comme l'absence d'agrément, est de nature à affecter la validité des constatations des procès-verbaux établis dans le cadre des missions de contrôle attribuées aux agents<sup>4</sup>. Le juge judiciaire prononce la nullité du procès-verbal en l'absence d'assermentation de l'agent l'ayant établi<sup>5</sup>.

Si certains agents territoriaux tels que les policiers municipaux et les gardes champêtres détiennent la qualité d'agent de police judiciaire adjoint<sup>6</sup>, d'autres agents publics peuvent se voir confier par des lois spéciales certains pouvoirs de police judiciaire qu'ils exercent dans les conditions et dans les limites fixées par ces lois<sup>7</sup>. Les rapports et les procès-verbaux établis par leurs soins font foi jusqu'à preuve contraire<sup>8</sup>.

L'assermentation peut aussi être facultative. Alors même qu'aucun texte ne l'impose pour l'exercice de fonctions, l'autorité territoriale peut exiger qu'un agent soit assermenté.

On signalera par ailleurs qu'un projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions est en cours de discussion au parlement. Il prévoit notamment la fusion des tribunaux d'instance et des tribunaux de grande instance. Son adoption devrait ainsi avoir des conséquences non pas sur les domaines d'intervention des agents mais sur les tribunaux compétents en matière d'assermentation des agents publics.

Il s'agit ici de recenser les principaux domaines d'intervention des agents territoriaux pour lesquels une assermentation est prévue.

1. Conseil d'État, 8 octobre 2008, req. n°303937.

2. Réponse à la question écrite n°2924 du 10 octobre 2002, publiée au *Journal officiel du Sénat* du 2 janvier 2003.

3. Conseil d'État, 8 octobre 2008, req. n°303937 précité.

4. Conseil d'État, 17 novembre 2017, req. n°400978.

5. Voir par exemple, Cour de cassation, chambre criminelle, 12 juin 2018, n°17-85-826.

6. Art. 21 du code de procédure pénale.

7. Art. 28 du code de procédure pénale.

8. Voir par exemple, art. 537 du code de procédure pénale.

## L'assermentation obligatoire

### ■ Police municipale

Les membres des cadres d'emplois relevant de la filière police municipale (directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale et agents de police municipale) sont chargés, sous l'autorité du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) et dans la limite de leurs attributions, de missions de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques<sup>9</sup>. Ils assurent notamment l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés.

Ils font l'objet d'un double agrément du représentant de l'État dans le département et du procureur de la République puis sont assermentés par le tribunal d'instance de leur lieu d'affectation<sup>10 11</sup>. L'agrément et l'assermentation demeurent valables tant qu'ils continuent à exercer les fonctions d'agents de police municipale.

Les gardes champêtres qui relèvent aussi de la filière police municipale concourent à la police des campagnes. Ils recherchent dans le territoire pour lequel ils sont assermentés les contraventions aux règlements et aux arrêtés de police municipale<sup>12</sup>. Ils sont notamment compétents pour constater par procès-verbal les contraventions prévues par le code de la route lorsqu'elles se rattachent à la sécurité et à la circulation routières<sup>13</sup>.

Ils sont soumis à une procédure d'agrément simple par le procureur de la République et doivent être assermentés<sup>14</sup>. Ils peuvent prêter serment soit devant le tribunal d'instance soit devant le tribunal de grande instance<sup>15</sup>.

On signalera que les agents territoriaux de la filière police municipale détiennent la qualité d'agent de police judiciaire adjoint ; ils ont ainsi notamment pour mission de seconder les officiers de police judiciaire<sup>16</sup>.

Les gardes champêtres ont également la qualité d'agent de police judiciaire adjoint dans les limites fixées par l'article 21 du code de procédure pénale<sup>17</sup>.

### ■ Sécurité et circulation routières

Après agrément du procureur de la République, les agents titulaires ou contractuels chargés de la surveillance de la voie publique (ASVP) sont assermentés par le juge du tribunal d'instance. La procédure d'assermentation doit être renouvelée en cas de changement de lieu d'affectation de l'agent public.

Ils constatent par procès-verbal<sup>18</sup> les infractions résultant de l'arrêt ou du stationnement gênant ou abusif des véhicules, à l'exclusion de celles relatives à l'arrêt ou au stationnement dangereux<sup>19</sup>. Les ASVP sont par ailleurs notamment compétents pour constater les infractions relatives à l'absence d'apposition d'un certificat d'assurance ou à l'apposition d'un certificat d'assurance non valide<sup>20</sup>. On indiquera à cet égard qu'une

## Les autres formalités requises pour l'exercice de fonctions

L'assermentation est souvent requise en complément d'une autre formalité. Dans la fonction publique territoriale, l'exercice de certaines fonctions est en effet subordonné à la réalisation de formalités préalables spécifiques.

- Un **agrément** du procureur de la République et/ou du préfet peut ainsi être requis ; il a pour objet de vérifier que les intéressés présentent les garanties d'honorabilité requises pour occuper un tel emploi. Cet agrément peut être précédé d'une enquête administrative<sup>1</sup>. Il est délivré par une autorité administrative différente de celle qui a procédé à la nomination. Les agents de police municipale doivent par exemple obtenir ce double agrément.

- Dans d'autres cas, une **habilitation** est nécessaire. Cette procédure rend effectifs les pouvoirs de police judiciaire qui sont conférés aux agents publics. Ils peuvent être habilités directement par la loi ou expressément par une autorité administrative<sup>2</sup>. Dans ce dernier cas, l'habilitation prend la forme d'un arrêté nominatif qui énumère les domaines dans lesquels l'agent est habilité.

- Un **commissionnement** peut également être exigé en préalable à l'exercice des fonctions ; l'autorité territoriale ou une autre autorité publique confie de manière expresse une mission à un agent public en application d'une disposition législative ou réglementaire spéciale.

<sup>1</sup> Art. L.114-1 du code de la sécurité intérieure.

<sup>2</sup> Dans la plupart des cas, il s'agit pour les agents territoriaux du préfet de département.

<sup>9</sup> Art. L. 511-1 du code de la sécurité intérieure.

<sup>10</sup> Art. L. 511-2 du code de la sécurité intérieure.

<sup>11</sup> Pour plus de précisions, voir le dossier relatif au recrutement dans la filière police municipale dans le numéro des IAJ d'août 2018.

<sup>12</sup> Art. L. 521-1 du code de la sécurité intérieure.

<sup>13</sup> Art. L. 130-4 du code de la route.

<sup>14</sup> Art. L. 522-1 du code de la sécurité intérieure.

<sup>15</sup> Art. R. 221-44 du code de l'organisation judiciaire.

<sup>16</sup> Art. 21 du code de procédure pénale.

<sup>17</sup> Art. L. 522-3 du code de la sécurité intérieure.

<sup>18</sup> Art. L. 130-7 du code de la route.

<sup>19</sup> Art. R. 130-4, R. 417-10, R. 417-11, R. 417-12 et R. 417-13 du code de la route.

<sup>20</sup> Art. R. 130-4 du code de la route et R. 211-15-21-5 du code des assurances.

## La procédure d'assermentation

La procédure d'assermentation se matérialise par le dépôt d'un dossier de demande de rendez-vous pour la prestation d'un serment professionnel (*formulaire cerfa n°51210#01*) auprès de la juridiction compétente. Le dossier doit être envoyé par voie postale ou par internet soit au tribunal de grande instance, soit au tribunal d'instance. Il peut également s'agir du tribunal de police ou du tribunal de commerce. Le tribunal géographiquement compétent est celui, selon le cas, dans le ressort duquel se trouve le domicile de l'agent ou celui de sa résidence administrative.

L'agent public doit fournir une copie de son acte de nomination et de sa pièce d'identité.

Après réception du dossier complet, le greffier de la juridiction adresse à l'agent une convocation à l'audience au cours de laquelle aura lieu la prestation de serment.

Celui-ci doit se présenter à cette audience muni des originaux des pièces demandées à l'appui de la demande de rendez-vous ainsi que de sa carte professionnelle si la mention du serment doit y être inscrite.

Il prête serment devant le juge et s'engage généralement à remplir fidèlement ses fonctions et à respecter les obligations qui lui incombent. L'agent public s'engage en prononçant par exemple la formule de serment suivante : « *je jure de bien et fidèlement remplir mes fonctions et de ne rien révéler ou utiliser de ce qui sera porté à ma connaissance à l'occasion de leur exercice* »<sup>1</sup>.

Le juge reçoit ce serment sans pouvoir s'y opposer.

À l'issue de l'audience, un procès-verbal est établi et une copie certifiée conforme est remise à l'agent.

<sup>1</sup> Article R.130-9 du code de la route.

21. Art. L. 480-1 et R. 550-1 du code de l'urbanisme.

22. Art. L. 610-1 et L. 610-4 du code de l'urbanisme.

23. Art. R. 480-3 et R. 610-1 à R. 610-3 du code de l'urbanisme.

24. Art. L. 121-22, L. 121-23 et R. 121-31 du code rural et de la pêche maritime.

25. Art. 29 du code de procédure pénale.

26. Art. R. 15-33-24 du code de procédure pénale.

27. Art. L. 116-2 et L. 116-3 et R. 116-2 du code de la voirie routière.

28. Art. 29-1 du code de procédure pénale.

29. Art. R. 15-33-29 du code de procédure pénale.

circulaire du 28 avril 2017 du ministre de l'intérieur relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) précise l'étendue de leurs missions.

### ■ Urbanisme et aménagement foncier rural

En matière d'urbanisme, les agents publics doivent être assermentés et commissionnés par le maire pour constater les infractions aux règles relatives aux constructions, aménagements, démolitions et à la conformité des travaux<sup>21</sup>. Ils sont compétents pour constater les infractions aux plans locaux d'urbanisme ou au règlement national d'urbanisme<sup>22</sup>. Leur assermentation relève de la compétence du tribunal d'instance dans le ressort duquel ils sont domiciliés<sup>23</sup>. La mention de la prestation de serment doit être apposée sur la commission par le greffier du tribunal d'instance. En cas de mutation, la nouvelle autorité territoriale doit prendre une nouvelle décision de commissionnement mais l'assermentation reste valide.

Les fonctionnaires de catégorie A ou B ou de niveau équivalent appartenant aux services du département chargés de l'agriculture, de la forêt ou de l'environnement sont habilités par le président du conseil départemental pour constater les infractions en matière d'aménagement foncier rural<sup>24</sup>.

La procédure d'assermentation a lieu devant le tribunal de grande instance de la résidence de l'agent et le procès-verbal doit être enregistré au greffe des tribunaux de grande instance dans le ressort desquels il exerce ses fonctions. En cas de changement de résidence de l'agent, cette procédure n'a pas à être renouvelée.

### ■ Conservation du domaine public et privé

Les agents publics auxquels sont confiées les missions de garde particulier peuvent être commissionnés par leur employeur pour constater par procès-verbal tous les délits et contraventions portant atteinte aux propriétés dont il leur a donné la garde<sup>25</sup>. La commission précise les territoires à surveiller et la nature des infractions que le garde particulier a pour mission de constater<sup>26</sup>.

Ils peuvent également être commissionnés pour constater les infractions à la police de conservation du domaine public routier sur les voies de toutes catégories<sup>27</sup> (vol de matériaux entreposés sur le domaine public routier et ses dépendances pour les besoins de la voirie par exemple).

Les gardes particuliers doivent faire l'objet d'un agrément du préfet du département dans lequel se situe la propriété désignée dans la commission<sup>28</sup>. Un régime d'incompatibilité s'applique concernant l'agrément préfectoral ; les gardes champêtres et les agents de police municipale ne peuvent notamment pas recevoir cet agrément.

Les gardes particuliers sont assermentés par le tribunal d'instance dans le ressort duquel se trouve le territoire à surveiller ou l'un de ces territoires<sup>29</sup>. La mention de la prestation de serment est portée sur la carte d'agrément des gardes particuliers. Une nouvelle procédure d'assermentation n'est pas requise à la suite du renouvellement d'un agrément ou d'un nouvel agrément correspondant à une nouvelle commission pour la surveillance de territoires placés dans le ressort du tribunal ayant reçu le serment.

Les agents départementaux commissionnés et assermentés à cet effet peuvent par ailleurs constater les infractions affectant le domaine public

départemental<sup>30</sup> ; ils sont assermentés par le tribunal de police de leur résidence administrative<sup>31</sup>. Dans les départements d'outre-mer, cette compétence est dévolue pour les voies régionales aux agents régionaux. S'agissant des voies de la Métropole de Lyon, les agents métropolitains sont compétents.

Les agents territoriaux peuvent également être commissionnés par le président du conseil régional, le président du conseil départemental ou le maire et assermentés pour constater les infractions à la police du mouillage<sup>32</sup>. Cette assermentation n'est possible que lorsque la collectivité territoriale qui emploie l'agent bénéficie d'une autorisation d'occupation temporaire accordée pour l'aménagement, l'organisation des zones de mouillage et d'équipement léger sur le domaine public fluvial. S'agissant de la procédure d'assermentation et en l'absence de texte spécifique en la matière, l'article R.221-44 du code de l'organisation judiciaire prévoit que le juge d'instance « reçoit (...) le serment de toutes autres personnes dans les cas prévus par des textes particuliers ».

On indiquera enfin que le statut particulier des techniciens territoriaux prévoit qu'ils peuvent dans le cadre de leur mission de surveillance du domaine public être assermentés pour constater les contraventions<sup>33</sup>. En l'absence de texte définissant la procédure d'assermentation applicable, il convient d'appliquer les dispositions de l'article R.221-44 du code de l'organisation judiciaire (voir encadré ci-dessus).

### ■ Protection des collections publiques

Les agents publics chargés de la conservation ou de la surveillance des biens culturels dans les musées, les bibliothèques, les médiathèques ou les services d'archives doivent être commissionnés et assermentés<sup>34</sup> pour constater notamment la destruction, la dégradation ou la détérioration des biens précités<sup>35</sup>.

Les agents qui assurent le gardiennage d'immeubles ou de meubles classés ou inscrits sont également soumis à cette procédure<sup>34</sup>.

Ils sont assermentés devant l'un des tribunaux d'instance dans le ressort duquel ils exercent leurs fonctions<sup>36</sup>. La mention de la prestation de serment figure sur le commissionnement.

### ■ Logement

Les agents territoriaux exerçant leurs fonctions au sein d'un service municipal du logement peuvent visiter les locaux d'habitation du territoire relevant du service municipal du logement concerné et constater « les conditions dans lesquelles sont effectivement occupés les locaux »<sup>37</sup>.

Après leur nomination par le maire, ils sont assermentés par le juge d'instance de leur lieu de résidence<sup>38</sup>.

### ■ Protection de la santé et prévention des nuisances sonores

Les médecins territoriaux, les ingénieurs territoriaux, les techniciens territoriaux<sup>39</sup> exerçant dans les communes, les groupements de communes mentionnés à l'article L. 1422-1 du code de la santé publique ou au sein de la métropole de Lyon et, sous certaines conditions, les agents contractuels, constatent les infractions aux dispositions relatives à la

#### Art. R.221-44 du code de l'organisation judiciaire

Le juge du tribunal d'instance peut, concurremment avec le tribunal de grande instance, recevoir le serment :

- 1° Des ingénieurs, techniciens et agents de l'État chargés des forêts et des ingénieurs et agents de l'Office national des forêts ;
- 2° Des gardes champêtres ;
- 3° Des gardes-pêche ;
- 4° Des vérificateurs des poids et mesures ;
- 5° Des agents de surveillance et gardes chargés de la police des chemins de fer.

Il reçoit, en outre, le serment de toutes autres personnes dans les cas prévus par des textes particuliers.

30. Art. L. 116-2 précité et R. 116-1 du code de la voirie routière.

31. Arrêté du 10 juin 2009 relatif à l'assermentation des agents départementaux pour la constatation des infractions à la police de conservation du domaine public routier.

32. Art. L.341-10 et L. 341-11 du code du tourisme.

33. Art. 2 du décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

34. Art. L.114-4 du code du patrimoine.

35. Art. 322-3-1 du code pénal.

36. Art. R.114-2 du code du patrimoine.

37. Art. L.651-7 du code de la construction et de l'habitation.

38. Art. L.651-6 du code la construction et de l'habitation.

39. Art. L.1312-1 et R.1312-1 du code de la santé publique. On signalera que l'article R. 1312-1 du code de la santé publique n'a pas été actualisé et fait référence aux techniciens supérieurs territoriaux et aux contrôleurs territoriaux de travaux ; ces deux cadres d'emplois ont toutefois fusionné en 2010 dans celui des techniciens territoriaux. Il fait également référence aux ingénieurs territoriaux sans mentionner les ingénieurs en chef territoriaux dont le cadre d'emplois issu de la scission de celui des ingénieurs territoriaux a été créé par le décret n°2016-201 du 26 février 2016.

protection de la santé et de l'environnement (lutte contre la présence de plomb par exemple).

S'agissant des agents contractuels, ils doivent exercer depuis plus de six mois des fonctions administratives et techniques analogues à celles des fonctionnaires qui peuvent être habilités pour pouvoir constater ces infractions.

Ils procèdent aussi à la recherche et à la constatation des infractions aux dispositions en matière de lutte contre le tabagisme. Il s'agit par exemple de la violation de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à l'usage du public<sup>40</sup>.

Suite à leur habilitation par le préfet de département<sup>41</sup>, ces agents sont assermentés par le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve leur résidence administrative. La prestation de serment doit être mentionnée sur la carte professionnelle ou l'arrêté d'habilitation. Contrairement à l'habilitation, l'assermentation n'a pas à être renouvelée en cas de changement d'affectation<sup>42</sup>.

Ces agents sont aussi compétents pour procéder à la recherche et à la constatation des infractions aux règles relatives à la lutte contre les bruits de voisinage<sup>43</sup>.

Les agents des communes désignés par le maire à cet effet et agréés par le procureur de la République peuvent aussi effectuer ces constats<sup>44</sup>. Ces derniers doivent au préalable être assermentés par le tribunal d'instance dans le ressort duquel ils sont domiciliés<sup>45</sup>.

### ■ Halles et marchés

L'exercice des fonctions de peseur, mesureur et jaugeur est subordonné à l'assermentation de l'agent devant le président du tribunal de commerce ou le juge d'instance<sup>46</sup>.

Des agents municipaux peuvent constater par procès-verbal les infractions aux dispositions applicables aux activités d'artisanat et de commerce ambulants<sup>47</sup>. Il s'agit par exemple de l'absence de déclaration préalable à l'exercice de l'activité ou du défaut de mise à jour de la carte permettant l'exercice de l'activité. Après avoir été habilités par le préfet du département dans lequel ils exercent leurs fonctions sur proposition du maire, les agents sont assermentés par le tribunal d'instance dans le ressort duquel se trouve la commune d'exercice<sup>48</sup>.

### ■ Défense et lutte contre les incendies de forêt

Les agents commissionnés à cet effet par le maire et assermentés sont compétents pour constater la nécessité de mettre en œuvre les pouvoirs d'exécution d'office afin de prévenir les risques d'incendie de forêt ; ils peuvent pour cela accéder à des propriétés privées, hors locaux à usage de domicile et leurs dépendances bâties<sup>49</sup>. En l'absence de texte définissant la procédure d'assermentation applicable, le juge d'instance est compétent pour recevoir le serment de l'agent public.

40. Art. L. 3515-1 et L. 3512-8 du code de la santé publique.

41. Art. R. 1312-3 du code de la santé publique.

42. Art. R. 1312-7 du code de la santé publique.

43. Les infractions mentionnées à l'article L. 571-18 du code de l'environnement sont définies aux articles R. 1337-6 à R. 1337-10 du code de la santé publique.

44. Article R. 571-92 du code de l'environnement.

45. Article R. 571-93 du code de l'environnement.

46. Article L. 2224-24 du CGCT.

47. Article L. 123-30 du code du commerce.

48. Art. R. 123-208-6 du code du commerce.

49. Art. L. 135-1 du code forestier.

## L'assermentation facultative

Le maire peut demander l'assermentation d'un agent au juge même si celle-ci n'est prévue par aucun texte<sup>50</sup>. Dans ce cas, l'assermentation ne confère aucune prérogative particulière à l'agent public qui en bénéficie ; il ne peut par suite pas dresser de procès-verbaux pour verbaliser des infractions en l'absence de texte lui attribuant des pouvoirs de police judiciaire<sup>51</sup>. L'assermentation a ainsi une valeur symbolique et a pour but de faire réaliser l'importance de ses fonctions à l'agent assermenté. On citera ainsi à titre d'exemple le cas de l'agent qui exerce les fonctions d'appariteur. Cet agent peut être assermenté pour procéder à des notifications d'actes individuels. ■

50. Art. L. 412-18 du code des communes.

51. Réponse à la question écrite n°21378 du 7 juillet 2003 publiée dans le *Journal officiel de l'Assemblée nationale* du 7 janvier 2004. Voir aussi sur ce point, la réponse à la question écrite n°36757 du 10 septembre 2013 publiée dans le *Journal officiel de l'Assemblée nationale* du 11 mars 2014.



**TOUT LE STATUT  
D'UN SEUL BIP**

Le statut de la fonction publique territoriale  
actualisé en permanence sur la Banque d'Information  
sur le Personnel (BIP) des collectivités territoriales.

**www.ci8929394.fr**

Pour s'abonner à BIP ou pour  
tout renseignement :  
Contactez-nous, par courriel :  
bip@cig929394.fr  
ou par téléphone,  
au 01 56 96 81 10

CIG petite couronne

# Conditions d'abrogation de la protection fonctionnelle

Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2018,  
req. n° 412897

L'administration qui a accordé la protection fonctionnelle à un agent ne peut légalement y mettre fin pour l'avenir, plus de quatre mois après sa décision, que si elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que les conditions d'octroi de la protection n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande ne sont pas établis.

Dans le cas où la protection a été présentée pour des faits de harcèlement, la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à cette mesure. Toutefois, l'administration peut réexaminer sa position et mettre fin à la protection statutaire, si elle estime, sous le contrôle du juge, que les éléments révélés par l'instance et ainsi portés à sa connaissance, permettent de considérer les faits de harcèlement comme non établis.

## Extrait de la décision

« Considérant qu'il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, par une décision du 26 mars 2013, le président du Conseil économique, social et environnemental a accordé la protection fonctionnelle à M.A., administrateur hors classe du Conseil économique, social et environnemental, chef du service de la logistique, au titre des agissements de harcèlement moral dont l'intéressé estimait avoir été victime dans le cadre de ses fonctions ; que le Conseil économique, social et environnemental a procédé au remboursement des honoraires d'avocats exposés par M. A. dans le cadre, d'une part, de la procédure contentieuse que celui-ci a engagée devant le tribunal administratif de Paris tendant à la condamnation de l'État à l'indemniser des préjudices subis du fait de ces agissements de harcèlement moral, et, d'autre part, de la procédure pénale que M. A. a engagée à l'encontre du président et de la secrétaire générale du Conseil économique, social et environnemental devant le tribunal de grande instance de Paris ; que, par un jugement du 4 juin 2014, le tribunal administratif de Paris a rejeté les conclusions indemnitaires présentées par M. A. au titre des agissements de harcèlement moral invoqués ; qu'à la suite de ce jugement, le président du Conseil économique, social et environnemental a décidé, le 8 juillet 2014, que le Conseil économique, social et environnemental ne prendrait en charge ni les frais exposés à l'avenir par M. A. à l'occasion de la poursuite de la procédure devant le juge administratif, ni le

montant de 3 000 euros correspondant à la consignation afférente à sa constitution de partie civile devant le juge pénal ; que, par un jugement du 20 juin 2016, le tribunal administratif de Paris a annulé cette décision à la demande de M. A. ; que, par un arrêt du 30 mai 2017, la cour administrative d'appel de Paris a, sur appel du Conseil économique, social et environnemental, annulé ce jugement en tant qu'il a annulé la décision du 8 juillet 2014 du président du Conseil économique, social et environnemental en ce qu'elle refuse la prise en charge pour l'avenir des frais engagés par M. A. au titre de la procédure devant le juge administratif ; que M. A. se pourvoit en cassation contre cet arrêt en tant qu'il a partiellement fait droit à l'appel du Conseil économique, social et environnemental ;

Considérant qu'aux termes de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction alors en vigueur : « *Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause (...) / La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. / (...) ;*

Considérant que si le caractère d'acte créateur de droits de la décision accordant la protection prévue par les dispositions précitées fait obstacle à ce que l'administration puisse légalement retirer, plus de quatre mois après sa signature, une telle décision, hormis dans l'hypothèse où celle-ci aurait été obtenue par fraude, l'autorité administrative peut mettre fin à cette protection pour l'avenir si elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis ;

Considérant, dans le cas où la demande de protection fonctionnelle a été présentée à raison de faits de harcèlement, que la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle ; que, cependant l'administration peut réexaminer sa position et mettre fin à la protection si elle estime, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que les éléments révélés par l'instance, et ainsi nouvellement portés à sa connaissance, permettent de regarder les agissements de harcèlement allégués comme n'étant pas établis ;

Considérant qu'il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que la cour administrative d'appel de Paris s'est fondée sur la seule circonstance que le jugement du 4 juin 2014 du tribunal administratif de Paris, non définitif à la date de la décision contestée, avait rejeté les conclusions formées par M. A. afin d'obtenir réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi du fait d'agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral pour juger que le président du Conseil économique, social et environnemental pouvait mettre fin à la protection fonctionnelle octroyée à cet agent ; que, toutefois, il résulte de ce qui a été dit au point précédent, que l'intervention d'une décision juridictionnelle non définitive constatant l'absence de harcèlement ne suffit pas, en elle-même, à retenir que les faits de harcèlement allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis ; qu'il suit de là que la cour a commis une erreur de droit en estimant qu'il résultait de la seule intervention du jugement du 4 juin 2014 du tribunal administratif de Paris que l'administration pouvait mettre fin à la protection fonctionnelle dont bénéficiait M. A. ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires affirme le principe selon lequel les fonctionnaires, et le cas échéant les anciens fonctionnaires, bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits leur ayant été imputés de façon diffamatoire. Cette protection, qui constitue un principe général du droit, s'applique à tous les agents publics, quel que soit le mode d'accès à leurs fonctions (1) et s'étend à toute personne à laquelle la qualité de collaborateur occasionnel du service public est reconnue (2).

La protection fonctionnelle peut être accordée dans deux types de situations :

- lorsque la responsabilité civile ou pénale d'un agent public est mise en cause, en raison de faits liés à l'exercice de ses fonctions, sauf si ces faits ont le caractère d'une faute personnelle,
- lorsqu'un agent est victime d'atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages, sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

Dans ce cadre, le juge administratif a confirmé que des agissements répétés de harcèlement moral constituent des atteintes volontaires à la personne au sens des dispositions précitées justifiant que la protection fonctionnelle soit accordée à l'agent qui en fait l'objet (3). Depuis la loi du 20 avril 2016, l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précitée prévoit que les faits de harcèlement ouvrent droit à la protection fonctionnelle (4).

La protection fonctionnelle est due dès lors que les conditions légales requises pour l'accorder sont remplies (5). En revanche, l'administration est fondée à refuser la protection lorsque ces conditions ne sont pas réunies, notamment

parce que les faits allégués par l'agent à l'appui de sa demande ne sont pas établis, ou encore qu'il n'a pas subi ces faits dans l'exercice de ses fonctions (6).

La jurisprudence considère que l'administration ne peut refuser de faire droit à une demande de protection statutaire présentée par un agent victime d'attaques, indépendamment de la faute personnelle, que pour des motifs tirés de l'intérêt général (7). Toutefois, cette notion est interprétée strictement par le juge. Il a par exemple refusé de considérer la circonstance que le fonctionnaire victime d'attaques ne s'acquittait pas de ses fonctions de façon pleinement satisfaisante comme un motif d'intérêt général justifiant un refus de protection (8). De même, à propos d'un agent qui avait été pris à partie lors de réunions syndicales et qui avait fait l'objet d'appréciations désobligeantes dans la presse locale, le Conseil d'État a jugé que le souci d'appliquer une politique d'apaisement après une longue période de grève ne constituait pas un motif d'intérêt général (9). En revanche, plus récemment, il a estimé que l'administration pouvait se fonder sur l'existence d'un climat gravement et durablement conflictuel au sein du service, que la poursuite d'une action en diffamation engagée par l'agent ne pouvait qu'aggraver, pour refuser la protection fonctionnelle au titre de l'intérêt général (10).

L'administration se prononce sur la demande de protection au vu des éléments dont elle dispose à la date de la décision. L'octroi de la protection fonctionnelle constitue une décision individuelle créatrice de droits qui peut être retirée, si elle est illégale, dans les conditions définies par la jurisprudence du 25 octobre 2001, M. Ternon, c'est-à-dire dans le délai de quatre mois maximum à compter de la décision. Ce principe est désormais codifié à l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration. En revanche, le retrait est possible à tout moment en cas de fraude (11).

- (1) Conseil d'État, 8 juin 2011, req. n°312700.
- (2) Conseil d'État, 13 janvier 2017, req. n°386799. Cette décision a été commentée dans le hors-série de la revue *IAJ* « *L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux – année 2017* ».
- (3) Conseil d'État, 12 mars 2010, req. n°308974.
- (4) Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- (5) Conseil d'État, 14 février 1975, req. n°87730 ; Conseil d'État, 18 mars 1994, req. n°92410.
- (6) Conseil d'État, 3 mars 2003, req. n°235052 ; Conseil d'État, 10 décembre 1971, req. n°77764.
- (7) Conseil d'État, 14 décembre 2007, req. n°307950 ; Conseil d'État, 19 juin 2009, req. n°323745.
- (8) Conseil d'État, 24 juin 1977, req. n°93480.
- (9) Conseil d'État, 16 décembre 1977, req. n°04344.
- (10) Conseil d'État, 26 juillet 2011, req. n°336114. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* de septembre 2011.
- (11) Conseil d'État, 29 novembre 2002, req. n°223027.

L'arrêt du Conseil d'État du 1<sup>er</sup> octobre 2018, présenté ici, qui sera mentionné aux tables du recueil Lebon, apporte des précisions sur les conditions dans lesquelles l'administration peut mettre fin pour l'avenir à la protection statutaire accordée à un agent pour des faits de harcèlement moral.

La Haute assemblée a été amenée à trancher une question similaire dans un arrêt du 14 mars 2008 à propos d'un militaire faisant l'objet de poursuites pénales et auquel l'administration avait octroyé sa protection. Elle a estimé que si l'administration ne pouvait pas retirer sa décision plus de quatre mois après sa signature, sauf en cas de fraude, elle pouvait en revanche mettre fin à celle-ci pour l'avenir si elle constatait postérieurement, sous le contrôle du juge, l'existence d'une faute personnelle (12).

Dans les faits de l'espèce commentée, un fonctionnaire du Conseil économique, social et environnemental (CESE) exerçant les fonctions de chef du service de la logistique s'était vu accorder, par une décision du président du CESE du 26 mars 2013, la protection fonctionnelle au titre des agissements de harcèlement moral dont il estimait avoir été victime, dans l'exercice de ses fonctions, de la part de la secrétaire générale. Le CESE a alors pris en charge le remboursement des honoraires d'avocats exposés par l'intéressé dans le cadre, d'une part, de la procédure pénale qu'il a engagée à l'encontre du président et de la secrétaire générale du Conseil, d'autre part, de la procédure indemnitaire qu'il a formée devant le tribunal administratif en réparation des préjudices qu'il estimait avoir subis du fait des agissements en cause. Toutefois, le tribunal administratif a rejeté sa requête indemnitaire par un jugement du 4 juin 2014 au motif que les agissements allégués n'étaient pas établis. Sa plainte pénale n'ayant pas abouti, le fonctionnaire a alors décidé de porter plainte avec constitution de partie civile devant le parquet du tribunal de grande instance, au titre de laquelle il a déposé une consignation de 3 000 euros.

Par lettre du 8 juillet 2014, le président du CESE a informé le fonctionnaire que le Conseil ne prendrait pas en charge pour l'avenir les frais liés à la poursuite de la procédure devant le juge administratif, ni ne couvrirait le montant de la consignation afférente à sa constitution de partie civile. Saisi par l'intéressé, le tribunal administratif a annulé cette décision par un jugement du 20 juin 2016. En revanche, la cour administrative d'appel a partiellement annulé ce jugement et confirmé la décision du président du CESE en tant qu'elle refusait au requérant la prise en charge pour l'avenir des frais qu'il avait engagés au titre de la procédure devant le juge administratif (13).

Statuant en cassation dans son arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2018, le Conseil d'État juge que si l'autorité administrative ne peut retirer une décision accordant la protection fonctionnelle plus de quatre mois après sa signature, sauf en cas de fraude, elle peut légalement mettre fin à cette protection pour l'avenir « *si elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis* ».

Ainsi que l'a explicité le rapporteur public dans ses conclusions (14), le maintien de la protection « *est subordonné à la permanence des raisons qui commandaient de l'accorder, tous les motifs qui peuvent légalement dispenser l'administration d'octroyer cette protection doivent pouvoir, lorsqu'ils apparaissent postérieurement à son octroi, justifier qu'il y soit mis fin* ».

En l'espèce, les juges d'appel avaient estimé que le jugement du tribunal administratif du 4 juin 2014 constatant que les faits de harcèlement moral n'étaient pas établis autorisait le président du CESE à mettre fin à la protection fonctionnelle, « *alors même que*

(12) Conseil d'État, 14 mars 2008, req. n°283943.

(13) Cour administrative d'appel de Paris, 30 mai 2017, req. n°16PA02752.

(14) Conclusions de Gilles PELLISSIER, disponibles sur le site internet du Conseil d'État.

*cette décision [juridictionnelle] ne serait pas définitive ».*

Le Conseil d'État ne suit pas cette analyse. Il considère que dans le cas où la protection fonctionnelle a été sollicitée pour des faits de harcèlement, « *la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle* ». En revanche, il estime que « *l'administration a la possibilité de réexaminer sa position et mettre fin à la protection si elle estime, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que des éléments révélés par l'instance, et ainsi nouvellement portés à sa connaissance, permettent de regarder les agissements de harcèlement allégués comme n'étant pas établis* ».

Selon le rapporteur public, les principes relatifs au régime de la preuve en matière de harcèlement moral, tels qu'ils résultent de l'arrêt du Conseil d'État du 11 juillet 2011 (req. n°321225) (15), conduisent « *à faire de la première instance contentieuse le lieu d'établissement des faits* ». En effet, l'agent doit seulement présenter des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence du harcèlement moral. En réponse, il revient à l'administration, en sens contraire, de produire une argumentation tendant à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires.

Au regard de ces éléments, le rapporteur public a estimé que « *lorsque, comme en l'espèce, l'autorité administrative fait le choix d'accorder la protection statutaire pour permettre à l'agent de faire valoir en justice ses griefs à son encontre et de se justifier à cette occasion, il nous semble qu'elle peut parfaitement décider de ne plus l'accorder lorsque le débat contentieux aura permis d'établir que les agissements dont se prétendait victime l'agent et au titre desquels il a obtenu la protection statutaire ne constituent pas des agissements de harcèlement moral et n'ouvrent pas droit à la protection* ».

Le Conseil d'État annule donc l'arrêt de la cour administrative d'appel pour erreur de droit au motif qu'elle ne pouvait se fonder sur la seule circonstance que le jugement du 4 juin 2014 du tribunal administratif, non définitif à la date de la décision en litige, avait rejeté les conclusions indemnitaires du requérant pour juger que le président du CESE pouvait mettre fin à la protection fonctionnelle. Il décide de renvoyer l'affaire à cette même cour pour qu'elle statue dans la mesure de la cassation prononcée.

Les principes dégagés par le Conseil d'État dans la présente décision, qui s'inscrit dans le prolongement de son arrêt du 14 mars 2008 évoqué plus haut, peuvent être résumés comme suit :

☞ l'administration peut mettre fin à la protection fonctionnelle, plus de quatre mois après sa décision, si elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que les conditions d'octroi de cette mesure n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande ne sont pas établis ;

☞ dans le cas d'une protection statutaire accordée pour des agissements de harcèlement, dès lors qu'une décision juridictionnelle revêtue de l'autorité de la chose jugée a écarté les griefs de harcèlement allégués, l'administration peut mettre fin à la protection. En revanche, une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne peut pas en elle-même légalement fonder une mesure d'abrogation ,

☞ toutefois, si le débat contentieux a permis d'établir des éléments dont l'administration n'avait pas connaissance lorsqu'elle a pris sa décision, et qui sont susceptibles de faire regarder les faits de harcèlement invoqués par l'agent comme non établis, elle peut réexaminer sa position et, le cas échéant, sous le contrôle du juge, abroger sa décision. ■

(15) Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2011.

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



### L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

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

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

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

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

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

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

Format 17 x 24 cm

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

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

ISBN 978-2-11-145709-6

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

### Assistant maternel Compétence Évaluation Formation

#### **Arrêté du 5 novembre 2018 relatif à la formation des assistants maternels et fixant le modèle de convention de stage prévu à l'article D. 421-44 du code de l'action sociale et des familles**

(NOR : SSAA1825950A)

JO, n° 262, 13 novembre 2018, texte n° 5.- 6 p.

Les compétences et connaissances nécessaires à l'activité d'assistant maternel agréé sont mentionnées à l'article D. 421-46 du code de l'action sociale et des familles et sont définies en annexe I du présent arrêté. Les conditions de l'évaluation mentionnées au premier alinéa de l'article D. 421-45 du code de l'action sociale et des familles et de la période de formation en milieu professionnel mentionnée à l'article D. 421-44 du code précité sont précisées dans le présent arrêté qui contient en annexe un modèle de convention de stage. Cet arrêté est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **Arrêté du 5 novembre 2018 relatif à la formation des assistants maternels**

(NOR : SSAA1825951A)

JO, n° 262, 13 novembre 2018, texte n° 6.- 1 p.

Cet arrêté précise le contenu des épreuves de formation des assistants maternels mentionnées au c du 4<sup>o</sup> du I de l'article D. 421-21 du code de l'action sociale et des familles. Ces dernières sont définies par l'annexe IV de l'arrêté du 22 février 2017 portant création de la spécialité « Accompagnant éducatif petite enfance » du certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de

délivrance. L'arrêté du 30 août 2006 relatif à la formation des assistants maternels est abrogé le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sous réserve de dispositions précisées dans le présent texte.

### CSFPT Fonction publique territoriale Sapeur-pompier Professeur d'enseignement artistique Invalidité

#### **Séance du CSFPT du 28 novembre 2018**

Communiqué de presse du CSFPT du 28 novembre 2018

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le 28 novembre 2018, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. Cinq projets de décrets étaient inscrits à son ordre du jour, ainsi qu'un projet de rapport sur les emplois aidés dans les collectivités et un projet de note relatif à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi, dans la fonction publique territoriale. Le projet de rapport portant sur « *l'impact des emplois aidés dans les collectivités territoriales* » a reçu un avis favorable. Ce rapport propose douze préconisations permettant d'éclairer les acteurs concernés sur le rôle inclusif des collectivités territoriales dans la résorption de la précarité, du retour ou de l'accès à l'emploi pour les personnes qui en sont les plus éloignées. Le projet de note relatif à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi, dans la fonction publique territoriale a également reçu un avis favorable. Il recense la législation existante en termes de reclassement professionnel et de maintien dans l'emploi et les écueils rencontrés par les collectivités locales, ainsi que les freins relevés quant à la mise en œuvre d'une

politique de reconversion s'inscrivant dans la carrière des agents. La séance s'est poursuivie par l'examen de 5 projets de décrets présentés par le gouvernement et portant sur des sujets variés. Le projet de décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) a reçu un avis de la part des membres du CSFPT. Il détermine notamment les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale. Trois projets de décret concernant les sapeurs-pompiers professionnels ont reçu un avis favorable des membres du CSFPT. Le premier décret, modifiant plusieurs décrets relatifs aux officiers de sapeurs-pompiers professionnels, précise que le détachement sur un emploi fonctionnel ne nécessite pas de consultation de la commission administrative paritaire (CAP). Le second modifie l'échelonnement indiciaire de divers cadres d'emplois de sapeurs-pompiers. Le dernier texte est un projet de décret modifiant le décret n° 2017-141 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation du concours et de l'examen professionnel prévus à l'article 5 et à l'article 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels. Un dernier projet de décret a été ajouté modifiant le décret n° 92-894 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique. Ce texte a reçu un avis favorable unanime des membres du CSFPT.

## Déclaration sociale nominative Bulletin de paie Fonction publique

**Décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative pour les régimes mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale**

(NOR : CPAF1822654D)

JO, n° 277, 30 novembre 2018, texte n° 46.- 2 p.

Ce décret a pour objet de fixer les dates limites auxquelles les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, État, collectivités territoriales et établissements publics à caractère administratif et leurs tiers déclarants sont tenus d'effectuer la déclaration sociale nominative (DSN). Le décret est applicable, selon les administrations, aux paies effectuées par les employeurs ou les tiers mandatés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce décret, est pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 2018-727 pour un État au service d'une société de confiance.

## Élection professionnelle Syndicat Candidature

**Courrier du 2 août 2018 relatif aux organisations syndicales de fonctionnaires autorisées à se présenter aux élections professionnelles**

En réponse à une saisine de M. Fabien Léon, membre du conseil national d'orientation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) relative aux conséquences, pour plusieurs syndicats, de leur désaffiliation de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) et de leur changement de nom, dans le cadre de leur candidature aux prochaines élections professionnelles, la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) réprécise le cadre réglementaire en vigueur et explicite notamment le I de l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La DGCL précise que « *des syndicats légalement créés depuis plus de deux ans peuvent donc se présenter aux élections professionnelles, malgré leur changement de nom et d'affiliation* ».

## Finances publiques Comptabilité publique Établissement public

**Arrêté du 24 octobre 2018 fixant la liste des pièces justificatives des recettes des organismes soumis au titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique**

(NOR : CPAE1830662A)

JO, n° 265, 16 novembre 2018, texte n° 11.- 1 p.

Cet arrêté est pris pour l'application de l'article 50 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique. Il porte modification de la nomenclature des pièces justificatives qui doivent être produites à l'agent comptable de l'organisme à l'appui des opérations de recettes. L'annexe au présent arrêté liste les pièces justificatives des recettes des organismes visés aux 4° à 6° de l'article premier du décret du 7 novembre 2012 susvisé.

## GIPA Fonction publique

**Décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018 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 : CPAF1818024D)

JO, n° 257, 7 novembre 2018, texte n° 10.- 2 p.

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2018. 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 5 novembre 2018 fixant au titre de l'année 2018 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**

(NOR : CPAF1818043A)

JO, n° 257, 7 novembre 2018, texte n° 12.- 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, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017, 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 : + 1,64 %, valeur moyenne du point en 2013 : 55,5635 euros et valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros.

**Impôt sur le revenu  
Retenue à la source  
Collectivités territoriales**

**Instruction du 20 octobre 2018 relative à la mise en œuvre du prélèvement à la source par les organismes publics nationaux**

(CNOR : PAE1829239J)

Circulaire.legifrance.gouv, 20 octobre 2018.- 16 p.

Cette circulaire rappelle les principaux éléments structurants de la réforme du paiement de l'impôt sur le revenu instaurée par l'article 60 de la loi de finances pour 2017. Le texte présente les actions et les différentes étapes que devront suivre les organismes publics nationaux pour préparer au mieux la réforme en 2018 et les modalités de mise en œuvre opérationnelle, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les différentes obligations des employeurs publics sont énumérées : réceptionner, chaque mois, le taux transmis par l'administration fiscale et l'appliquer au revenu net imposable du mois, calculer le prélèvement sur la rémunération nette imposable et le faire figurer sur le bulletin de paye de l'agent, déclarer mensuellement les prélèvements à la source réalisés pour chacun des bénéficiaires de revenus concernés et permettre mensuellement le prélèvement à la source sur son compte par l'administration fiscale des montants concernés. La circulaire présente également le dispositif Pasrau ainsi que le compte Net-entreprises.

**Office public de l'habitat  
Délégué du personnel  
Syndicat**

**Décret n° 2018-1031 du 23 novembre 2018 modifiant le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des offices publics de l'habitat**

(NOR : TERL1823206D)

JO, n° 273, 25 novembre 2018, texte n° 36.- 2 p.

Ce texte vise notamment à tirer les conséquences de la création du comité social et économique qui fusionne les institutions représentatives du personnel telles que le comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués syndicaux. Le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des offices publics de l'habitat est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 16 du présent décret. Ce décret précise également les modalités d'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions de son article 3 qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Plan grand froid  
Hygiène et sécurité  
Santé  
Conditions de travail**

**Instruction interministérielle n° DGS/VSS/VSS2/DGSCGC/DGT/DGOS/DGCS/SGMAS/2018/236 du 18 octobre 2018 relative à la prévention et la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2018-2019**

(NOR : SSAP1828580J)

Circulaire.legifrance.gouv, novembre 2018.- 63 p.

Cette instruction actualise le guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2018-2019. Elle précise les objectifs et le dispositif de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux des vagues de froid ainsi que le rôle des différents acteurs. Ce guide évoque notamment le rôle des maires, des associations et des préfets de département en la matière. Douze fiches mesures sont annexées à cette note. La fiche n° 8 est consacrée aux mesures qui s'imposent à l'employeur en milieu de travail et la fiche n° 9 aux mesures de vaccination et d'hygiène à prendre face aux risques infectieux en période hivernale.

## Publication officielle

### Instruction

### Circulaire

#### **Décret n° 2018-1047 du 28 novembre 2018 relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires**

(NOR : CPAM1826518D)

JO, n° 277, 30 novembre 2018, texte n° 45.- 3 p.

Ce décret modifie le régime de publication des instructions et circulaires et est pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, modifiant l'article L. 312-2 du code des relations entre le public et l'administration et créant un nouvel article L. 312-3 au sein du même code. Il détermine les conditions dans lesquelles les instructions et circulaires sont réputées abrogées si elles n'ont pas été publiées dans un délai de quatre mois à compter de leur signature. Il précise les modalités selon lesquelles les documents émanant des services centraux et déconcentrés de l'État doivent être publiés pour être opposables à l'administration, en particulier les sites ministériels sur lesquels ils sont recensés. Le décret entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les circulaires et les instructions signées avant cette date sont réputées abrogées au 1<sup>er</sup> mai 2019 si elles n'ont pas, à cette dernière date, été publiées sur les supports prévus par les dispositions de la section 2 du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre III du code des relations entre le public et l'administration.

## Radicalisation

### Prévention

### Collectivités territoriales

#### **Instruction du 13 novembre 2018 relative à la mise en œuvre d'un dialogue renforcé entre l'État et les maires dans le domaine de la prévention de la radicalisation violente**

(NOR : INTK1826096)

Circulaire.legifrance.gouv, 13 novembre 2018.- 11 p.

Cette instruction entend faciliter la communication entre les maires et l'État afin de prévenir d'éventuelles menaces liées à des personnes radicalisées sur le territoire de leur commune. Pour ce faire, les préfets informeront les maires qui en font la demande sur l'état général de la menace sur le territoire de leur commune. De plus, le texte prévoit la désignation, au sein des services de l'État, d'interlocuteurs de proximité pour permettre aux maires de signaler, en temps réel, une situation de radicalisation présumée, et garantit aux maires un retour systématique sur les signalements qu'ils effectuent. Enfin, elle autorise le préfet, dans certaines situations, à transmettre personnellement au maire des informations confidentielles nominatives, par exemple pour attirer son attention sur le profil d'un employé municipal

présentant un risque de radicalisation, ou encore sur les risques associés au subventionnement d'une association ou d'un commerce. Afin de garantir la confidentialité des échanges ainsi que celle du travail des services de police, de gendarmerie et de renseignement, une charte sera signée entre le préfet, le maire et le procureur de la république.

## RGPD

### Protection des données

### CNIL

#### **Délibération n° 2018-326 du 11 octobre 2018 portant adoption de lignes directrices sur les analyses d'impact relatives à la protection des données (AIPD) prévues par le règlement général sur la protection des données (RGPD)**

(NOR : CNIL1829637X)

JO, n° 256, 6 novembre 2018, texte n° 81.- 3 p.

Cette délibération précise le périmètre de l'obligation d'effectuer une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), les conditions de réalisation de celle-ci et, enfin, les cas dans lesquels une AIPD doit être transmise à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

#### **Délibération n° 2018-327 du 11 octobre 2018 portant adoption de la liste des types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données est requise**

(NOR : CNIL1829647X)

JO, n° 256, 6 novembre 2018, texte n° 82.- 2 p.

Ce texte liste, de façon non-exhaustive, les types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est requise.

## Sapeur-pompier volontaire

### SDIS

### Infirmier

#### **Décret n° 2018-1030 du 23 novembre 2018 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires, membres du service de santé et de secours médical du service départemental d'incendie et de secours**

(NOR : INTE1815981D)

JO, n° 273, 25 novembre 2018, texte n° 34.- 2 p.

Ce texte vise à modifier certains articles relatifs aux dispositions réglementaires du code général des collectivités territoriales et du code de la sécurité intérieure concernant les sapeurs-pompiers volontaires membres du service de santé et de secours médical (SSSM). Les modifications portent sur le recul de la cessation d'engagement de plein droit des médecins et pharmaciens volontaires à l'âge de 70 ans au lieu de 68 ans,

l'engagement des étudiants pharmaciens au grade d'aspirant et de lieutenant et l'affectation d'experts au sein du SSSM. Enfin, l'investissement dans une responsabilité particulière au sein du service départemental d'incendie et de secours

(SDIS), des infirmiers de sapeurs-pompiers volontaires, cadres de santé par ailleurs, est reconnu par une accélération de leur avancement en leur permettant de devenir infirmier-chef en trois ans au lieu de cinq ans.

## **Travailleur handicapé Fonction publique Défenseur des droits**

### **Avis du Défenseur des droits n° 18-27 du 22 novembre 2018 relatif au handicap dans la fonction publique**

Auditionné par les rapporteurs de la mission d'information sur le handicap dans la fonction publique, le Défenseur des droits rappelle dans un premier temps que les critères du handicap et de l'état de santé sont au premier rang des réclamations provenant des agents publics. Il précise, dans un second temps, les compétences et moyens d'action dont il dispose en matière de droits des personnes handicapées travaillant dans la fonction publique. Par ailleurs, il réalise une présentation de l'obligation d'aménagement raisonnable qui s'impose aux employeurs publics avant de conclure sur la nécessité d'informer et de sensibiliser les employeurs publics sur cette question et de mettre en place une politique de formation à destination des employeurs et, en particulier, des agents des services des ressources humaines. ■

## Références

### Documents parlementaires

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

### Filière police municipale Concours Régime indemnitaire

#### Question écrite n° 8339 du 15 mai 2018 relative aux difficultés de recrutement des policiers municipaux

JO Assemblée Nationale, 28 août 2018.- p. 7643

En réponse aux causes mises en avant pour expliquer les difficultés rencontrées par les communes pour recruter des policiers municipaux (peu de postes offerts aux concours et grilles de rémunération et régime indemnitaire moins favorables que ceux des autres cadres d'emplois), la réponse ministérielle rappelle dans un premier temps la réglementation en vigueur pour déterminer le nombre de postes offerts aux concours. Puis, dans un second temps, concernant le régime indemnitaire, elle précise que « *le taux de prime moyen dans les cadres d'emplois des policiers municipaux est de 35 % du traitement brut alors que la moyenne des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale est de 23,4 %* ». Ainsi, les policiers municipaux se situent dans la tranche supérieure de la fonction publique territoriale en matière de régime indemnitaire. La réponse ministérielle rappelle également que dans le cadre du « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), la carrière des policiers municipaux s'effectuera désormais sur deux grades au lieu de trois, ce qui en facilitera le déroulement et l'attractivité.

### Fonction publique de l'État Gestion des ressources humaines Projet de loi de finances

**Rapport n° 1302 fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire sur le projet de loi de finances pour 2019 par M. Joël Giraud : annexe n° 26 (gestion des finances publiques et des ressources humaines fonction publique crédits non répartis)**

Document de l'Assemblée nationale, n° 1302, 11 octobre 2018.- 82 p.

Dans le cadre du projet de loi de finances pour 2019 les députées Cendra Motin et Valérie Petit ont réalisé un rapport qui examine les crédits du programme « 148 Fonction publique », des missions « *Gestion des finances publiques et des ressources humaines* » et « *Crédits non répartis* ». Les deux parlementaires appellent notamment à faire de la gestion des ressources humaines publique un « *levier* » de la transformation de l'action publique ou encore à faire de l'École nationale d'administration « *l'école du leadership européen* ». Parmi les propositions, qui concernent uniquement la fonction publique de l'État figurent : la création d'une mission d'évaluation et de contrôle (MEC) sur la politique de rémunération de l'État, l'obligation d'instaurer le complément indemnitaire annuel (CIA), sous forme de bonus annuel, l'établissement d'indicateurs personnels et collectifs pour l'évaluation des agents, la remise à plat des dispositifs d'indemnité de résidence et de supplément familial de traitement, l'instauration dans le cadre de la réforme des retraites d'une réflexion sur la rémunération des agents publics ainsi que l'initiation d'une réflexion sur la création d'une agence nationale de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage propre à la fonction publique.

### Fonction publique Fonction publique territoriale Management Projet de loi de finances

**Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi de finances pour 2019 par M<sup>me</sup> Émilie Chalas : Tome II, Gestion des finances publiques et des ressources humaines**

Document de l'Assemblée nationale, n° 1307, 12 octobre 2018.- 64 p.

Le rapport pour avis de la commission des lois sur le volet « *fonction publique* » du budget 2019 propose 14 mesures afin de rendre le management plus efficace.

Ces 14 propositions seront discutées dans le cadre du futur projet de loi sur la fonction publique qui sera débattu au parlement durant le premier semestre 2019. Ces mesures concernent principalement les enjeux de la formation et du management, à savoir : autoriser les employeurs publics à titulariser les apprentis dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique à l'issue de leur contrat, engager une réflexion entre le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les centres de gestion et les instituts régionaux d'administration (IRA) sur l'instauration d'un tronc commun de formation initiale au cadre d'emplois d'attaché réunissant les deux versants étatique et territorial de la fonction publique, établir un bilan d'utilisation du compte personnel d'activité (CPA) par l'ensemble des agents publics au cours des années 2017 et 2018 et attribuer aux centres de gestion la réalisation de bilans professionnels et de carrière de tous les agents publics, autoriser les candidates admissibles à un concours administratif en situation de grossesse, ou ayant récemment accouché, de conserver le bénéfice de leur admissibilité lors du concours suivant, relever à 75 % du temps de travail le seuil à partir duquel les agents contractuels peuvent être titularisés au sein de la fonction publique territoriale, contre 50 % actuellement, rendre obligatoire le suivi d'une formation au management pour tout agent public prenant pour la première fois des fonctions d'encadrement quel que soit son grade, son statut ou sa fonction, développer les formations au management en faveur des agents publics territoriaux de catégories B et C qui exercent des fonctions d'encadrement intermédiaire.

## Fonction publique

### Statistique

### Effectif

### Rémunération

#### Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations : annexe au projet de loi de finances pour 2019

Ministère de l'action et des comptes publics.- 2018.- 194 p.

Ce rapport dresse le bilan des actions menées par le gouvernement en matière de ressources humaines et reprend les principaux éléments de l'édition 2017 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Fin 2016, la fonction publique comptait 5,48 millions d'agents sur le territoire national, soit une augmentation de 0,5 % depuis fin 2015. La fonction publique territoriale (FPT), avec 1,89 million d'agents, représente 34,4 % de l'ensemble des agents publics, soit une baisse de 0,2 % par rapport à 2015. Cette diminution s'explique par les nombreux regroupements ou réorganisations qui ont eu lieu en 2016. Par ailleurs, le nombre d'agents contractuels augmente fortement en 2016 excepté dans la fonction publique territoriale où la hausse est plus

mesurée (+ 0,2 %). En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit 1 024 de plus qu'en 2016 (+ 8 %). Le nombre de nouveaux apprentis est en hausse dans les trois versants de la fonction publique, et notamment dans la fonction publique territoriale (+ 9 %). En 2016, la fonction publique est composée de 35 % d'agents de catégorie A, de 20 % d'agents de catégorie B et de 45 % d'agents de catégorie C, avec des différences marquées selon le versant de la fonction publique. Ainsi, dans la fonction publique territoriale, plus des trois quarts (75,6 %) des agents appartiennent à la catégorie C. En 2016, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 775 euros composé de 2 150 euros de traitement indiciaire brut et de 625 euros de primes et indemnités. D'après l'enquête Emploi de l'Insee, la durée annuelle effective du travail des agents de la fonction publique à temps complet est de 1 650 heures en 2017, soit une durée inférieure au secteur privé (1 721 heures) et supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures).

## Loi de financement de la sécurité sociale

### Projet de loi

### Cotisation salariale

### Fonction publique

#### Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

Document de l'Assemblée nationale, n° 187, 30 octobre 2018.- 160 p.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit un retour à l'équilibre de la sécurité sociale (régime de base et fonds de solidarité vieillesse) après 18 années de déficit et la confirmation de l'apurement de la totalité de la dette sociale à l'horizon 2024. Une des mesures proposées permettra d'exonérer totalement la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse de base et complémentaire sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019. Cette mesure concerne l'ensemble des salariés du secteur privé ainsi que les agents des trois versants de la fonction publique, qu'ils soient titulaires ou non (article 7-13). L'article 32 bis (nouveau) de ce projet de loi prévoit que « les arrêts de travail sont prescrits de manière dématérialisée via un service mis à la disposition des professionnels de santé par les organismes d'assurance maladie ». Par ailleurs, ce même article modifie l'article L 323-3 du code de la sécurité sociale et précise les cas dans lesquels « l'indemnité journalière prévue à l'article L 321-1 du code de la sécurité sociale est servie, en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ». Enfin, l'article 47 bis (nouveau) est relatif au congé de paternité et l'article L 1225-35 du code du travail est complété par un alinéa qui précise notamment que « le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la

*période d'hospitalisation dans la limite d'une durée maximale définie par décret ».*

## Loi de finances Projet de loi Finances publiques Finances locales

### Projet de loi de finances pour 2019 adopté par l'Assemblée nationale en première lecture (version provisoire)

Document de l'Assemblée nationale, n° 189, 20 novembre 2018.  
- 383 p.

Les députés ont adopté le 20 novembre 2018, le projet de loi de finances pour 2019. Le texte qui arrive en discussion au Sénat comporte de nombreuses modifications par rapport à la version initiale, concernant les collectivités territoriales. Dans le domaine des dépenses (articles 79 à 81 consacrés à la dotation et à la péréquation), l'Assemblée nationale a voté une série d'amendements relatifs aux dotations des collectivités et a modifié les modalités de la réforme de la dotation d'intercommunalité, dans un souci de rééquilibrage en faveur des communautés d'agglomérations. L'Assemblée a également adopté un amendement gouvernemental prévoyant un « *dispositif global de soutien en faveur des départements les plus fragiles, notamment ceux dont les restes à charge au titre des allocations individuelles de solidarité sont les plus importants* » (article 81 *ter*) et a prolongé pour 2019 le dispositif transitoire prévu sur le territoire de la Métropole du Grand Paris. Ainsi, cette dernière continuera à reverser, pendant un an, une dotation d'intercommunalité aux établissements publics territoriaux. En contrepartie, la dotation de soutien à l'investissement territorial est supprimée et la Société du Grand Paris pourra bénéficier de ressources accrues. Les députés ont adopté l'ensemble des crédits de la mission « *gestion des finances publiques et des ressources humaines* » qui vise à transformer l'action publique et s'inscrit dans le cadre du Comité interministériel transformation publique (CITP). Par ailleurs, dans le domaine de la gestion financière des collectivités territoriales l'Assemblée nationale a adopté le principe du lancement d'une expérimentation ayant pour but de mettre en place un compte financier unique. Les collectivités expérimentatrices n'auront plus qu'un seul compte à la place du compte administratif et du compte de gestion, sans toutefois que le principe de séparation de l'ordonnateur et du comptable ne soit remis en cause. Un autre amendement prévoit le lancement à titre expérimental « *d'agences comptables* » rapprochant les services comptables des collectivités territoriales et de l'État. L'État pourra ainsi déléguer par convention la réalisation des opérations relevant de la compétence exclusive

du comptable public. Les compétences déléguées seront exercées au nom et pour le compte de l'État, sous son contrôle. Pour ce faire, la collectivité désignera un agent comptable soumis au régime de responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics et aux règles relatives à la gestion budgétaire et comptable.

## Loi de finances Projet de loi Fonction publique

### Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi de finances, adopté par l'assemblée nationale, pour 2019 par M<sup>me</sup> Catherine Di Folco : Tome IV Fonction publique

Document du Sénat, n° 153, 22 novembre 2018.- 40 p.

La commission des lois du Sénat a émis quelques critiques envers la politique menée par le gouvernement vis-à-vis de la fonction publique. Dans cet avis présenté dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2019, la rapporteuse Catherine Di Folco s'inquiète plus particulièrement de la faiblesse du nombre de suppressions de postes dans la fonction publique de l'État, 5 824 depuis deux ans, de l'augmentation de la masse salariale et des retards pris dans le déploiement du nouveau régime de primes tenant compte du mérite dans la fonction publique (Rifseep). Ainsi, seuls 23 % des fonctionnaires de l'État sont couverts par ce régime indemnitaire. De ce fait, les employeurs territoriaux sont victimes des retards de l'État et à titre d'exemple, les ingénieurs et les techniciens territoriaux ne sont toujours pas éligibles à ce régime faute d'application à leurs homologues de la fonction publique de l'État. La rapporteuse souligne, par ailleurs, que la transposition du Rifseep s'avère particulièrement complexe pour les collectivités territoriales et leurs groupements et nécessite l'appui des centres de gestion. Catherine Di Folco invite le gouvernement à compléter le Rifseep en ouvrant la possibilité d'ajouter une part indemnitaire en fonction de résultats collectifs. Enfin, cette dernière, s'est inquiétée de la volonté du Gouvernement de multiplier le recours aux agents contractuels pour les emplois de direction de la fonction publique territoriale.

## Retraite Pension de retraite Fonction publique

### Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique : annexe au projet de loi de finances pour 2019

Ministère de l'action et des comptes publics.- 2018.- 243 p.

Ce rapport présente la situation financière en 2017 des six régimes de retraite couvrant l'ensemble des agents publics, leur insertion dans le système de retraite et les montants que représentent ces régimes en termes d'engagements de retraite de l'État. Il souligne le poids croissant des retraites de la fonction publique dans le budget de l'État. Les dépenses de pensions s'accroissent pour

la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) dont la situation financière se dégrade, notamment en raison d'une stabilité des effectifs cotisants et de la masse salariale. Les dépenses de pensions évoluent autour de + 4 % depuis 4 ans, en raison principalement d'une hausse du nombre de pensionnés de + 3,9 % en 2017. L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires territoriaux poursuit sa progression tendancielle en augmentant d'environ 3 mois et se situe à 61 ans et 5 mois. L'évolution de la pension moyenne brute du stock des pensionnés est, quant à elle, supérieure à l'évolution des prix, en raison principalement de l'augmentation de la pension moyenne des nouveaux pensionnés. Elle s'élève à 1 258 euros pour les fonctionnaires territoriaux. ■

# ANNALES CORRIGÉES

## CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

*Votre passeport pour la réussite*

élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours

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

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

En vente en librairie  
Et sur [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

## Références

### Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

### Agent contractuel Centre de gestion Mise à disposition Période d'essai

#### Recrutement d'un agent contractuel mis à disposition dans une collectivité territoriale par un centre de gestion

Conseil d'État, 10 octobre 2018, Département des Deux-Sèvres, req. n° 412072

À l'issue d'une mise à disposition d'un agent contractuel auprès d'une collectivité par un centre de gestion, le contrat conclu entre la collectivité et l'agent peut prévoir une période d'essai, y compris lorsqu'il a pour objet les mêmes fonctions, la collectivité ne pouvant être regardée comme l'employeur de l'agent lors de la première période d'emploi. Toutefois, la durée des missions accomplies par l'agent dans le cadre de sa mise à disposition doit être déduite de la période d'essai. Par ailleurs, l'illégalité de la clause d'un contrat prévoyant une période d'essai ne rend pas illégale, par elle-même, la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle au terme de la période d'essai.

### Attaché territorial Cadre d'emplois PPCR

#### Demande d'annulation pour excès de pouvoir des décrets n° 2016-1798 et n° 2016-1799 du 20 décembre 2016 portant application du PPCR au cadre d'emplois des attachés territoriaux

Conseil d'État, 19 octobre 2018, M. A., req. n° 408188

Doit être rejetée la requête tendant à l'annulation pour excès de pouvoir des décrets n° 2016-1798 et n° 2016-1799 du 20 décembre 2016 portant application du Protocole Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) au cadre d'emplois des attachés territoriaux, dont les dispositions, entrant en vigueur

le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ont notamment pour objet de mettre en extinction le grade de directeur territorial et de créer un grade sommital d'attaché territorial hors classe, soumis à des conditions d'accès plus restrictives, consistant notamment dans l'exercice préalable de certaines fonctions de responsabilité. La seule circonstance que ces nouvelles dispositions rendront plus difficile l'accès à ce grade supérieur de fonctionnaires qui remplissaient auparavant les conditions statutaires requises pour accéder au grade de directeur territorial ne porte pas aux intérêts des intéressés, eu égard à la situation statutaire et réglementaire dans laquelle ils se trouvent, une atteinte telle qu'elle aurait justifié de prévoir, pour des motifs de sécurité juridique, des dispositions transitoires.

### Comité technique Expertise Fonction publique

#### Les experts entendus par les membres du comité technique ne peuvent assister qu'à la partie des débats pour laquelle leur présence a été demandée, à l'exclusion du vote

Conseil d'État, 26 septembre 2018, Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique, (SGEN-CFDT), req. n° 404777

Le comité technique, lorsqu'il est consulté sur des questions et projets de textes relevant de ses domaines de compétence, peut demander à entendre des experts sur un point inscrit à l'ordre du jour. Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats pour laquelle leur présence a été demandée, à l'exclusion du vote. En l'espèce, dès lors que l'expert a été présent et a pris la parole au cours de la discussion générale sur le projet de texte, la circonstance qu'il a quitté la salle lors de l'examen des amendements présentés par les organisations syndicales n'a pas fait obstacle à ce que le comité se prononce en toute connaissance de cause. Le droit

pour les membres titulaires du comité technique à l'assistance d'un expert n'a ainsi pas été méconnu.

## Concours

### Épreuve de concours

### Jury de concours

#### Contrôle du juge sur le choix des sujets d'un concours

Conseil d'État, 26 septembre 2018, Mme B., req. n° 405473

Il n'appartient pas au juge administratif de contrôler l'appréciation portée par le jury d'un concours sur la prestation d'un candidat. En revanche, il lui appartient de vérifier qu'il n'existe, dans le choix du sujet d'une épreuve, aucune violation du règlement du concours de nature à créer une rupture d'égalité entre les candidats. À ce titre, il lui incombe notamment de contrôler que ce choix n'est pas entaché d'erreur matérielle, que le sujet peut être traité par les candidats à partir des connaissances que requiert le programme du concours et que, pour les interrogations orales, les questions posées par le jury sont de nature à lui permettre d'apprécier les connaissances du candidat dans la discipline en cause.

## Fonction publique territoriale

### Mutation

### Mise à pied

### Sanction disciplinaire

#### Mutation d'office d'un agent intervenue peu de temps après sa mise à pied

Cour administrative d'appel de Nancy, 19 juillet 2018, M. E., r eq. n°17NC02273

La seule circonstance qu'une décision de mutation d'office d'un agent dans l'intérêt du service soit intervenue très peu de temps après une mise à pied ne saurait suffire à caractériser l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée. En outre, en l'espèce, la mutation d'office est intervenue en raison notamment de difficultés relationnelles de l'agent avec la hiérarchie et ne fait aucunement référence aux faits ayant donné lieu à la sanction disciplinaire.

## Protection fonctionnelle

### Harcèlement moral

### Fonction publique

#### La seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle

Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2018, M. B.A., req. n° 412897

Dans le cas où une demande de protection fonctionnelle a été présentée à raison de faits de harcèlement moral, la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle. Cependant, l'administration peut réexaminer sa position et mettre fin à la protection si elle estime, sous le contrôle du juge, que les éléments révélés par l'instance, et ainsi nouvellement portés à sa connaissance, permettent de regarder les agissements de harcèlement allégués comme n'étant pas établis.

Voir aussi Statut commenté, p.

## Sécurité

### Décès

### Collectivités territoriales

#### Renvoi d'une commune devant le tribunal correctionnel pour l'homicide involontaire de l'un de ses agents, victime d'une chute mortelle

Cour de cassation, chambre criminelle, 29 mai 2018, pourvoi n° 18-81673

Est justifiée la décision d'une cour d'appel ordonnant le renvoi d'une commune devant le tribunal correctionnel pour l'homicide involontaire de l'un de ses agents, victime d'une chute mortelle. Le juge considère en effet que la commune a, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité, involontairement causé la mort de cet agent, en l'espèce, en n'organisant pas de formation sur les risques des travaux en hauteur et en s'abstenant de vérifier que l'échelle utilisée, déclassée, avait bien été retirée des services communaux. ■

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



## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

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

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

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

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

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

Format poche  
136 pages  
Diffusion Direction de l'information  
légale et administrative  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
Année d'édition : 2017  
136 pages, 11,8 x 18 cm  
ISBN : 978-2-11-145156-8  
prix : 9 euros



## Références

### Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du

18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

### Accident de service Médecine préventive Fonction publique territoriale

#### Accident de service : la consultation du médecin de prévention est une garantie

Actualité juridique – droit administratif, n° 37, du 5 au 11 novembre 2018.- pp. 2123-2124

L'auteur commente l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles, req. n° 16VE02796 relatif à l'imputabilité d'un accident de service. En l'absence de consultation du médecin du service de médecine préventive, la Cour a jugé que la décision, refusant de qualifier l'agression de l'agent en accident de service, était entachée d'illégalité.

### Acte administratif Contrôle de légalité Procédure contentieuse

#### La limitation du contrôle de la légalité externe des actes réglementaires

Droit administratif, n° 10, octobre 2018.- pp. 23-28

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 18 mai 2018, req. n°414583 relatif à la contestation d'un acte réglementaire. Le Conseil d'État s'est interrogé sur l'opportunité de conserver une possibilité de contestation permanente des actes réglementaires pour tout vice de légalité.

### Acte créateur de droits Annulation Contentieux administratif Délai de recours

#### Annulation du retrait d'une décision créatrice de droits : quelles conséquences ?

Actualité juridique – droit administratif, n° 35, du 22 au 28 octobre 2018.- pp. 2020-2023

Sont publiées les conclusions de M<sup>me</sup> Julie Burguburu, rapporteure publique sous l'avis du Conseil d'État du 26 juillet 2018, req. n°419204, lui-même publié. Après avoir rappelé les dispositions législatives relatives à l'annulation du retrait d'un acte créateur de droits, intervenu dans le délai de recours contentieux, la rapporteure publique s'interroge sur la possibilité de reconnaître, dans certains cas définis, qu'un intérêt d'ordre public supérieur prime sur l'intérêt du bénéficiaire et la sécurité de ses droits acquis.

### Agent contractuel Inaptitude physique Reclassement

#### Du bon usage d'un principe général du droit

Droit administratif, n° 10, octobre 2018.- pp. 40-43

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 25 mai 2018, req. n°407336 relatif à l'obligation de reclassement. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État actualise le contenu du principe général du droit au reclassement afin de le faire correspondre aux évolutions du droit du travail et du droit de la fonction publique.

### Comptable public Ordonnateur Contrôle

#### Essence ou existence : la qualité de l'ordonnateur aux yeux du comptable public

La Semaine juridique- administration et collectivités territoriales, n° 45, du 12 au 18 novembre 2018.- pp. 19-22

L'auteur commente un arrêt du Conseil d'État du 4 mai 2018, req n° 410880 qui précise la portée du contrôle mis à la charge du comptable public. Il sépare nettement deux domaines, celui des contrôles se situant dans la limite des compétences du comptable qui vérifie la simple existence d'un ordonnateur habilité à donner l'ordre de

payer et les contrôles ne relevant pas de son rôle, car ils supposent une appréciation juridique détaillée, pour statuer sur la capacité de l'ordonnateur pour engager juridiquement la personne publique et la constituer débitrice envers les tiers.

## Congé annuel Indemnisation Cessation de fonctions

### Congé annuel : nouvelles précisions de la CJUE

Actualité juridique- droit administratif, n° 38, du 12 au 18 novembre 2019.- p. 2165

Dans un arrêt du 6 novembre 2018, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a précisé le champ d'application de l'indemnisation en cas de congé non pris par un agent du secteur public ou du secteur privé, en application de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. Il étend l'obligation d'indemnisation, pour un employeur, à certains cas d'agents ayant quitté leurs fonctions sans prendre leurs congés annuels et à celui des agents décédés.

## Fonction publique hospitalière Astreinte Indemnité d'astreinte Réparation du préjudice

### La perte de chance pour un agent de bénéficiaire d'astreintes est de nature à lui ouvrir droit à indemnisation

Actualité juridique – droit administratif, n° 36, du 29 octobre au 5 novembre 2018.- pp. 2092-2095

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 26 juillet 2018, req n° 410724, relatif à la possibilité pour un agent illégalement exclu d'un dispositif d'astreintes d'obtenir une indemnisation. Le Conseil d'État admet que le refus illégal opposé à un agent de participer aux astreintes est susceptible de lui ouvrir droit à indemnisation.

## Fonction publique Détachement Grade

### Des critères multiples pour apprécier l'équivalence des grades

La Lettre du cadre territorial, n° 521, octobre 2018.- pp. 48-49

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 25 mai 2018, req n°410972, relatif à l'équivalence du grade détenu par un agent lors de son détachement. Ce jugement apporte d'utiles précisions sur les conditions dans lesquelles un agent détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois peut prétendre à un classement

équivalent dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le conseil d'État précise « *que pour apprécier si le grade détenu par l'agent dans son corps ou cadre d'emploi d'origine et celui dans lequel il a été classé lors de son détachement dans un autre cadre d'emplois sont équivalents, il y a lieu de prendre en compte non seulement l'indice terminal des deux grades, mais aussi des éléments tels que, la place des grades dans les deux corps et leur échelonnement indiciaire* ».

## Mandat électoral Disponibilité Fonctionnaire Réintégration

### Lorsque le bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle exerce plusieurs mandats lui ouvrant droit à une telle suspension, la cessation d'un seul de ces mandats permet-elle au fonctionnaire de retrouver son précédent emploi ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 9, septembre 2018.- pp. 598-602

Sont publiées les conclusions de M<sup>me</sup> Emmanuelle Cortot-Boucher, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 20 février 2018, req. n 401731, lui-même publié. L'article L. 3142-84 du code du travail prévoit que les fonctionnaires territoriaux ayant bénéficié de la suspension de leur activité professionnelle pour exercer certains mandats locaux bénéficient, à l'occasion de la cessation de l'un de ces mandats, d'un droit de retour dans leur emploi ou dans un emploi analogue, y compris lorsque la période d'exercice effectif de ce mandat diffère de sa durée théorique.

## Médiations Contentieux administratif Acte administratif

### Les conditions de l'homologation d'un accord issu d'une médiation

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 40, du 8 au 14 octobre 2018.- pp. 31-35

Sont publiées les conclusions de M. Sébastien Ellie Daumas, rapporteur public sous le jugement du Tribunal administratif de Poitiers du 12 juillet 2018, req. n°1701757, lui-même publié en extraits. Le rapporteur public définit la médiation puis précise le régime juridique de l'homologation des accords de médiation devant la juridiction administrative en application des dispositions de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI siècle.

## Obligation de réserve

### Anonymat

### Militaire

### Fonction publique

#### L'anonymat n'exonère pas de l'obligation de réserve

Actualité juridique – droit administratif, n° 39, du 19 au 26 novembre 2018.- pp. 2260-2263

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 27 juin 2018, req. n° 412541, lui-même publié en extraits. Il s'agit, dans le cas d'espèce, de savoir si un manquement à l'obligation de réserve peut être caractérisé alors même que l'agent a tenté de demeurer anonyme. Le Conseil d'État réactualise le principe de l'obligation de réserve, qui induit la protection de l'image des institutions, en l'adaptant aux nouvelles formes de communication. Le juge précise que les faits reprochés « *sont constitutifs d'une violation de l'obligation de réserve à laquelle sont tenus les militaires à l'égard des autorités publiques, même en dehors de service et fût-ce sous couvert d'anonymat* ». L'auteur s'interroge, enfin, sur les fonctions et la portée réelle de l'obligation de réserve et son application aux autres types d'agents.

## Protection fonctionnelle

### SDIS

#### Les décisions relatives à la protection fonctionnelle des agents publics relèvent de la compétence exclusive de l'autorité territoriale

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 9, septembre 2018.- pp. 465-466

L'auteur de cet article commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 4 avril 2018, req. n° 16BX02031, relatif à une demande de protection fonctionnelle formée par le directeur départemental adjoint d'un service départemental d'incendie et de secours (SDIS). Cet arrêt soulève la question de l'organe compétent pour statuer sur la demande de protection fonctionnelle. Seul le président du conseil d'administration du SDIS peut statuer sur les demandes formées par les agents, y compris lorsque l'une de ces demandes émane du directeur départemental adjoint, au titre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il convient, par ailleurs, de dissocier la compétence de l'organe délibérant, s'agissant des demandes formées par les élus, de celle de l'exécutif, s'agissant des demandes formées par les agents, cette dernière pouvant faire en conséquence l'objet d'une délégation.

## SDIS

### Fonction publique

### Droit de grève

#### Comment faut-il calculer les retenues sur traitement en cas de grève dans un SDIS ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 9, septembre 2018.- pp. 643-648

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon, req. n° 16LY04496, lui-même publié. Les agents publics, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis donné par un syndicat et sont libres de cesser ou de reprendre le travail au moment qu'ils choisissent. Dans le cas d'espèce, en s'opposant à la reprise de son service, l'administration a privé l'agent de son droit de reprendre sa garde et d'en être rémunéré. ■

## Références

### Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

### Accident de service Maladie professionnelle Invalidité

#### Ce qui a changé dans le régime des accidents et maladies imputables au service

La Gazette des communes, n° 44, du 12 au 18 novembre 2018.  
- pp. 60-62

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, modifie les règles relatives à l'imputabilité au service pour accidents et maladies et crée un nouveau congé pour invalidité temporaire. Cette ordonnance intègre, en effet, un article 21 *bis* à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, qui consacre deux présomptions différentes d'imputabilité au service : pour les accidents et pour les maladies professionnelles. Ce nouveau régime des accidents et maladies imputables au service soulève cependant des difficultés liées au délai de déclaration de l'accident de service et à sa mise en œuvre, suspendue à la publication d'un décret.

### CCAS CIAS Action sociale

#### CCAS et CIAS, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale

Le Courrier des maires, n° 318, novembre 2018.- 15 p.

Ce dossier fait le point, en cinquante questions, sur l'action sociale locale : l'origine, l'évolution et la nature juridique des Centre communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS), leur création et dissolution, les organes dirigeants, leur fonctionnement ainsi que leurs missions.

### Code de la sécurité sociale Maladie professionnelle Prestation sociale

#### La prise en charge des «syndromes» au titre du livre IV du Code de la sécurité sociale

La Semaine juridique-social, n° 41, du 16 au 22 octobre 2018.- pp. 9-13

La prise en charge des syndromes déclarés par certains salariés au titre du livre IV du code de la sécurité sociale alimente des questionnements. Pour les syndromes envisagés au sein des tableaux de maladies professionnelles, l'attribution des prestations sociales est facilitée. Pour les autres cas, la prise en charge est plus complexe. L'auteur de cet article démontre que malgré des difficultés techniques liées à la définition très extensible du terme de « *syndrome* », la reconnaissance du caractère professionnel de nombreux syndromes est possible, comme en attestent de nombreuses décisions de juridictions de sécurité sociale.

### Commission consultative paritaire Conseil de discipline de recours Agent contractuel

#### Tout savoir sur les commissions consultatives paritaires

La Lettre du cadre territorial, n° 521, octobre 2018.- pp. 30-31

Issues de la loi Déontologie du 20 avril 2016, les commissions consultatives paritaires (CCP) ont vu leur composition, leur fonctionnement et leurs compétences précisés par un décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Les représentants du personnel qui y siégeront pour la première fois seront désignés lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Cet article propose un point sur les compétences de cette nouvelle instance au sein des collectivités territoriales.

## Condition de travail

### Absentéisme

#### Fonction publique territoriale

##### **Panorama 2018 : collectivités territoriales / qualité de vie au travail et santé des agents**

Sofaxis.- 2018.- 64 p.

Ce panorama présente les principaux enjeux de la qualité de vie au travail et de la santé des agents dans les collectivités territoriales, pour l'année 2017. Selon les rapporteurs de cette étude le taux d'absence des agents territoriaux passe de 9,5 % en 2016 à 9,8 % en 2017 et les indicateurs clés mesurant les absences pour raison de santé, la gravité, la fréquence et l'exposition se stabilisent à un niveau élevé dans un contexte de croissance constante depuis 10 ans. L'étude fournit de nombreuses statistiques sur l'absentéisme et met en avant les principaux facteurs impactant à la fois le nombre d'agents absents et la fréquence des absences. Ainsi, environ 45 % des agents ont été absents au moins une fois dans l'année en 2017. Cet absentéisme est principalement causé par des arrêts de courte durée, liés à la maladie ordinaire, qui représentent près de la moitié du taux d'absentéisme (49 %) et aux accidents du travail. Les rapporteurs précisent que la durée moyenne d'absence se situe à 39 jours par arrêt en 2017, toutes causes d'arrêt confondues et que les absences représentent un coût moyen de 2 112 euros par agent et par année pour les collectivités. L'étude s'attache également à la perception qu'ont les agents de leur environnement professionnel et s'interroge sur les liens identifiés entre qualité de vie au travail, absence pour raison de santé et performance du service public. L'étude souligne que seuls 13 % des agents travaillant en collectivité se disent insatisfaits de leur qualité de vie au travail et qu'ils apprécient principalement l'autonomie dans l'exercice de leurs fonctions et de pouvoir prendre des initiatives. Par ailleurs, 88 % des agents jugent que leur travail est utile. En revanche, un agent sur deux estime avoir une charge de travail excessive et plus de 40 % des agents estiment que leur niveau de satisfaction a baissé au cours des six mois précédant l'enquête. Selon les rapporteurs « *cette dégradation s'explique par la perception d'un déficit de communication et la crainte de l'avenir engendrée par les transformations du monde territorial* ». Enfin, le panorama propose des éléments de comparaison entre la mesure de l'absentéisme dans le secteur public et le secteur privé.

## Condition de travail

### Risques psychosociaux

#### Fonction publique territoriale

##### **Baromètre « La Gazette »-MNT « Bien-être au travail » : agents sous pression : où sont les managers ?**

La Gazette des communes, n° 43, du 5 au 11 novembre 2018.  
- pp. 8-10

Cet article présente les principaux résultats de la neuvième édition du baromètre « *Bien être au travail* » réalisé par la Gazette et la Mutuelle nationale territoriale (MNT). Dans l'ensemble, 75 % des répondants sont satisfaits de travailler dans la fonction publique territoriale, un résultat stable par rapport à l'année précédente. Ils apprécient notamment le fait d'exercer une mission de service public (78 %) et les relations avec leur équipe (74 %). Les éléments jugés importants pour l'épanouissement professionnel sont la rémunération, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que la reconnaissance de la part de leur hiérarchie et de leurs collègues. 58 % des personnes interrogées estiment cependant que leur niveau de bien-être au travail s'est dégradé depuis 2017. L'augmentation de la pression est ressentie par toutes les catégories, qu'elle vienne de la hiérarchie (72 %), des élus (52 %), des usagers (38 %) ou même des collègues (32 %). Les collectivités restent cependant peu nombreuses à avoir mis en place un dispositif de prévention des risques psychosociaux (RPS) ou de bien-être au travail.

## Contrat aide

### Collectivités territoriales

#### Recrutement

##### **L'impact des emplois des contrats aidés sur l'emploi public territorial**

Collignon Bruno.- Paris : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), 2018.- 69 p.

Les contrats aidés ont été mis en œuvre il y a plus de trente ans afin d'accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi dans un contexte d'émergence du chômage. Suite à la décision du gouvernement, au cours de l'été 2017, de modifier les dispositions de recours aux emplois aidés et de leur financement, de nombreuses collectivités ont dû réorganiser les services qui avaient recours à ce type de contrat. Depuis, le nombre de contrats aidés a baissé de 40 %. Ce rapport porte sur l'évolution globale de ces dispositifs et sur la place des collectivités dans l'ensemble des politiques d'emplois aidés et vise à analyser l'impact de ces contrats dans le fonctionnement des services territoriaux, les recrutements et leur prise en charge. La première partie expose les éléments statistiques relatifs aux collectivités et aux publics concernés par les contrats aidés. En s'appuyant spécifiquement sur un questionnaire et des auditions de représentants de

collectivités, de l'Association des maires de France (AMF), de centres de gestion, de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et du Conseil national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la seconde partie de ce rapport s'attache à décrire l'impact de ces contrats sur les collectivités territoriales. Le Conseil supérieur de la fonction publique (CSFPT) formule douze recommandations afin d'éclairer les acteurs concernés sur le rôle inclusif des collectivités territoriales dans la résorption de la précarité, du retour ou de l'accès à l'emploi pour les personnes qui en sont les plus éloignées.

## Discrimination Handicap Fonction publique

### **Santé, origine, sexe, âge, handicap... Le panorama des discriminations dans la fonction publique**

Acteurs publics, 19 novembre 2018. - 2 p.

Le Défenseur des droits a réalisé une contribution au projet de rapport annuel sur les discriminations et la prise en compte de la diversité dans la fonction publique, présenté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), aux syndicats, le 16 novembre 2018. Cette contribution analyse l'ampleur et l'efficacité de la mobilisation des employeurs publics contre les discriminations et leur adresse une série de recommandations. Selon le Défenseur des droits, le nombre de saisines pour discrimination dans l'emploi stagne, voire augmente légèrement, dans le secteur public. Dans le détail, il est précisé que plus de trois réclamations sur cinq ont trait au déroulement de carrière, que les critères du handicap et de l'état de santé sont au premier rang des réclamations. Fort de ces constats, le Défenseur des droits fournit une série de recommandations aux trois fonctions publiques afin de promouvoir concrètement l'égalité. Ce dernier identifie comme premier axe de travail, la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations en raison du handicap et de l'état de santé. Il préconise également de former les personnels sur les enjeux d'inclusion. Par ailleurs, il note comme deuxième axe de progrès, la prévention des discriminations « pour une égalité concrète entre les femmes et les hommes », et ce en «mettant fin aux discriminations fondées sur la grossesse et la situation de famille, en favorisant l'égalité des rémunérations, mais aussi en accompagnant la libération de parole en matière de harcèlement sexuel . Enfin, le Défenseur des droits appelle à mener une réflexion sur les discriminations produites au sein des administrations et leurs mécanismes et à impliquer plus fortement les partenaires sociaux sur le sujet.

## Données personnelles Protection des données CNIL RGPD

### **Protection des données personnelles, acte III : le décret du 1<sup>er</sup> août 2018**

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 40, du 8 au 14 octobre 2018.- pp. 3-4

L'auteur présente le décret n° 2018-687 du 1<sup>er</sup> août 2018 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles qui met en conformité la loi n° 78-17 « Informatique et libertés » avec le droit européen. Ce décret participe à la construction du droit des données personnelles en France, en cohérence avec les dispositions communautaires. Il contient les mesures réglementaires d'application concernant le fonctionnement de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), les modalités des différentes démarches ainsi que plusieurs dispositions de cette loi ou de différents codes qui devaient être adaptées au nouveau cadre juridique.

### **RGPD : la Cnil précise l'analyse d'impact relative à la protection des données**

Liaisons sociales quotidien, n° 17690, 12 novembre 2018.- pp. 2-3

Cet article présente la délibération n° 2018-326 du 11 octobre 2018 portant adoption de lignes directrices sur les analyses d'impact relatives à la protection des données (AIPD) prévues par le Règlement général sur la protection des données et la délibération n° 2018-327 du 11 octobre 2018 portant adoption de la liste des types d'opérations de traitement pour lesquels une analyse d'impact relative à la protection des données est requise. Dans ces deux délibérations, la CNIL apporte plusieurs éclaircissements sur l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) et en définit les lignes directrices, précise le périmètre de l'obligation d'effectuer une telle analyse et les conditions de sa réalisation. La Cnil a également élaboré une liste de traitements pour lesquels elle estime nécessaire qu'une AIPD soit réalisée.

## Égalité professionnelle Protocole d'accord Fonction publique

### **Égalité femmes-hommes : le plan négocié entre le gouvernement et les syndicats ne sera pas mis en œuvre**

Localtis - Banque des territoires, 30 novembre 2018.- 1 p.

Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018 par Olivier Dussopt, les représentants des employeurs publics et six des neuf syndicats représentatifs, totalisant

49,03 % des voix aux dernières élections. Conformément aux accords de Bercy, le protocole ne sera pas appliqué faute d'un accord majoritaire. Les syndicats non-signataires, la CGT, FO et Solidaires avaient demandé un délai supplémentaire, refusé par le gouvernement, afin de consulter leurs adhérents sur ce projet de protocole d'accord. Le gouvernement n'a pas modifié ce délai par la nécessité d'inclure les mesures de nature législative dans le projet de loi de finances pour 2019 et dans le futur projet de loi sur la fonction publique, dans le cas d'un accord majoritaire.

## Élection professionnelle Égalité professionnelle Fonction publique

### Élections professionnelles : le gouvernement appelle à la mobilisation des agents

Localtis, 13 novembre 2018, 3 p.

Lors d'une conférence de presse, le 13 novembre dernier, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a rappelé l'échéance des élections professionnelles du 6 décembre 2018 pour l'ensemble des agents de la fonction publique. À cette occasion, près de 22 000 instances seront renouvelées pour un mandat de quatre ans : les comités techniques (CT), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les commissions administratives paritaires (CAP), mais aussi les commissions consultatives paritaires (CCP). Olivier Dussopt a, par ailleurs, rappelé l'obligation qu'avaient les organisations syndicales de proposer des listes équilibrées de candidats et de candidates et a précisé les principales dates à retenir. Ainsi, les premiers résultats de ces élections seront communiqués le 11 décembre 2018 et le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, quant à lui, devrait être signé le 26 novembre 2018, sous réserve de l'approbation des syndicats.

## Élection professionnelle Fonction publique Syndicat

### Élections professionnelles : un scrutin à forts enjeux pour les agents

Acteurs publics, n° 136, novembre-décembre 2018.- pp. 53-69

L'enjeu démocratique des élections professionnelles est important puisqu'il s'agit, pour les agents de la fonction publique, de participer aux mesures qui les concernent par l'intermédiaire de leurs représentants du personnel siégeant dans les organismes consultatifs du secteur public. Ce dossier présente les différents enjeux liés à ce scrutin : la participation des agents publics aux urnes, l'efficacité organisationnelle du scrutin et la légitimité

des représentants du personnel à porter des revendications dans le contexte de réforme de la fonction publique. En conclusion de ce dossier, une interview d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès de l'action publique et des comptes publics, qui rappelle que «susciter la participation est une responsabilité collective».

## Fonction publique territoriale Agent public Sondage d'opinion

### Les Français et la fonction publique territoriale.- 2018

Sondage BVA-Casden, 23 novembre 2018.- 13 p.

Interrogés sur leur image de la fonction publique territoriale et des agents qui y travaillent, deux Français sur trois déclarent avoir une bonne opinion des agents des collectivités locales. La majorité estime qu'ils font un travail utile (79 %), dans de bonnes conditions (69 %), qu'ils contribuent au maintien du lien social sur les territoires (68 %) et qu'ils sont compétents (67 %). La passion pour le métier arrive en revanche en dernière position (40 %). Les principales qualités des agents territoriaux, saluées par les personnes interrogées, sont la proximité (55 %), l'égalité de traitement entre tous les usagers (32 %), l'écoute (29 %), le professionnalisme (28 %), le respect de la laïcité (25 %) et l'engagement (25 %). 73 % des personnes sondées reconnaissent que les agents territoriaux sont fiers de leur travail mais peu accompagnés dans leurs souhaits de progression (40 %) et peu valorisés dans leur travail (36 %). Interrogés dans le cadre des projets de modernisation de la fonction publique territoriale, les Français se montrent majoritairement opposés (57 %) au transfert des missions vers le secteur privé.

## Fonction publique Effectif Retraite

### La baisse des effectifs de la fonction publique divise et les départs à la retraite de fonctionnaires s'accroissent

Les Échos, 9 novembre 2018.- 1 p.

Cet article présente les principaux résultats d'un sondage réalisé par Elabe concernant la réception par le grand public des mesures présentées dans le cadre de la réforme de la fonction publique. En ce qui concerne la réduction du nombre de fonctionnaires, seule une courte majorité des personnes interrogées (55 %) sont favorables à la réduction de 50 000 postes dans la fonction publique d'État et 53 % des personnes interrogées sont opposées à la réduction de 70 000 postes dans la fonction publique territoriale. Les autres mesures : publication d'indicateurs de résultats, rémunération au mérite, plan de départs volontaires, font, en revanche, plus consensus, hormis

le recours accru aux agents contractuels. Cet article détaille également les derniers chiffres des départs à la retraite des fonctionnaires, publiés dans le rapport annuel sur les pensions dans la fonction publique. On observe une accélération importante des départs à la retraite des fonctionnaires y compris pour les catégories actives avec une hausse de 9,5 % des liquidations de pensions pour les trois fonctions publiques et les ouvriers d'État.

## Fonction publique Faute de service Faute personnelle Responsabilité pénale

### Dix questions statutaires sur le régime juridique de la faute de service

La Gazette des communes, n° 43, du 5 au 11 novembre 2018.- pp. 64-65

Cet article fait le point sur la responsabilité d'un agent public mis en cause en cas de faute de service. Il définit notamment les notions de faute de service et de faute personnelle, les conséquences encourues et présente les cas où l'agent peut bénéficier d'une protection et la forme que celle-ci peut prendre. Il rappelle, par ailleurs, que la faute de service peut engager la responsabilité pénale de l'agent.

## Fonction publique Harcèlement sexuel Prévention Formation

### Formation et lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Ministère de l'action et des comptes publics.- Paris : DGAFP, 2018.- 28 p. (Outils de la GRH)

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit de former et de sensibiliser l'ensemble des agents à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Dans ce cadre, ce guide vise à accompagner les employeurs et les écoles de service public à construire leur plan de formation relatif à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il est construit autour d'un socle commun et de quatre fiches par public cible, précisant les objectifs de formation, les objectifs pédagogiques, les principaux éléments de contenu et des conseils pour les modalités pédagogiques.

## Fonction publique Indemnité de départ volontaire Mobilité professionnelle

### L'exécutif esquisse les contours du plan d'incitations au départ pour les agents publics

Acteurs publics, 2 novembre 2018. - 2 p.

Dans le cadre de la réforme de la fonction publique, le ministre de l'action et des comptes publics, Gérard Darmanin, a présenté, le 28 octobre dernier, les mesures pour inciter les agents publics au départ. Les fonctionnaires, souhaitant quitter la fonction publique, pourraient partir avec 24 mois de salaire et percevraient les allocations chômage. Un dispositif passerelle serait proposé aux agents souhaitant rejoindre le secteur privé, sous la forme d'une mise à disposition. Après une année, l'agent pourrait décider de retourner dans son administration d'origine ou de démissionner en bénéficiant d'une indemnité de départ volontaire (IDV). Afin de favoriser la mobilité entre les trois versants de la fonction publique, le plafond de la prime de restructuration de service (PRS) serait porté à 30 000 euros et le complément prévu pour le conjoint serait porté à 7 000 euros. Par ailleurs, la différence de rémunération entre les deux postes serait prise en charge par l'administration d'origine pendant une durée de trois ans renouvelable une fois sans dégressivité.

## Fonction publique Mobilité professionnelle Disponibilité

### Le décret qui va modifier le régime de disponibilité des fonctionnaires

Acteurs publics, 5 novembre 2018. - 2 p.

Ce projet de décret, examiné le 12 novembre 2018 au Conseil commun de la fonction publique (CCFP), vise à inciter la mobilité des fonctionnaires dans le secteur privé. Il propose de maintenir les droits à l'avancement de grade et d'échelon pour les agents en position de disponibilité, pendant cinq années maximum en cas d'exercice d'une activité professionnelle. Il prévoit, par ailleurs, d'allonger la durée de la disponibilité pour convenances personnelles à cinq ans et de simplifier les dispositions relatives au départ en disponibilité des fonctionnaires soumis à un engagement de servir.

## Fonction publique Mobilité professionnelle Métier

### Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ?

Dares analyses, n° 49, novembre 2018.- 12 p.

Entre 2010 et 2015, 22 % des personnes en emploi ont changé de métier. Dans les domaines professionnels où l'accès est réglementé ou se fait par concours, la mobilité est plus limitée. L'étude précise que « l'accès par concours, en particulier pour les enseignants, les cadres de la fonction publique et les policiers, militaires et pompiers professionnels, et la part élevée de fonctionnaires contribuent à la faible mobilité d'emploi et de métier » de ces professions. L'étude souligne également que parmi les salariés, les fonctionnaires changent quatre fois moins souvent de métier. Ainsi, parmi les personnes qui étaient fonctionnaires en 2010, 9 % d'entre elles avaient un métier différent en 2015 de celui qu'elles exerçaient en 2010 et 6 % de ces personnes exercent leur nouveau métier dans un autre domaine professionnel.

## Fonction publique Pacte Service public

### Pacte de confiance en faveur des agents

Association des DRH des grandes collectivités territoriales.- 2018.- 8 p.

L'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT) propose au gouvernement de conclure un pacte de confiance avec les agents publics afin de défendre une action publique qui soit au plus près des besoins et des attentes des usagers du service public dans le cadre de la préparation de la réforme de la fonction publique. Ce pacte s'articule autour de quatre axes :

- lutter contre la précarité, notamment en créant des contrats de mission ou en renforçant le droit à la formation des agents non permanents,
- investir en faveur de l'amélioration des conditions de travail, en renforçant, par exemple, l'accompagnement des reconversions pour raisons de santé,
- rendre obligatoire la participation à la protection sociale complémentaire,
- faciliter les mobilités professionnelles au sein des bassins d'emploi, notamment en assurant la portabilité des contrats à durée indéterminée à toutes les fonctions publiques.

## Fonction publique Réforme Agent contractuel

### Recours aux contractuels : plus de souplesse, mais a priori pas de « généralisation » en vue

Localtis-Banque des territoires, 14 novembre 2018

À l'occasion de la conférence de presse du 13 novembre dernier, Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique, a précisé les modalités du recours au contrat dans la fonction publique. Le gouvernement souhaite en effet donner la possibilité aux employeurs de « recruter des agents des catégories B et C via des contrats de deux fois trois ans » et faciliter le recours au contrat à durée indéterminée (CDI). Il a, par ailleurs, annoncé que la part variable du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) pourrait faire l'objet « d'un plancher entre 10 % et 15 % ». Les discussions sur les volets de la concertation relatifs à la rémunération, à la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles devraient reprendre après les élections professionnelles du 6 décembre 2018.

## Fonction publique Réforme Rémunération

### Rémunération au mérite : un « bonus » récompensera les agents les plus méritants

Localtis, 30 octobre 2018.- 3 p.

Lors d'un point d'étape de la concertation sur la fonction publique, qui s'est déroulé le 30 octobre dernier, le gouvernement a fait part de sa volonté d'instaurer un « bonus annuel », tenant compte des « caractéristiques du poste occupé » et du « mérite » des agents publics, visant à motiver et récompenser ces derniers. Le bonus « devra représenter une part minimale de la rémunération, dont le niveau reste à arrêter ». Lors de ce point d'étape, le secrétaire en charge de la fonction publique a également annoncé le déploiement d'une « fonction interministérielle d'appui à la mobilité et aux transitions professionnelles » pour laquelle la mission de préfiguration, en collaboration avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion, remettra ses conclusions au second semestre 2019. Le gouvernement a, par ailleurs, annoncé la clarification et l'amélioration des règles de mutation en cas de suppression d'emploi dans les trois versants de la fonction publique et réaffirmé sa volonté « d'étendre largement le recours au contrat sur les emplois permanents de la fonction publique, quel que soit le niveau de l'emploi ».

**Fonction publique**  
**Statistique**  
**Effectif**  
**Concours administratif**

**Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2018 : politiques et pratiques de ressources humaines (faits et chiffres)**

Ministère de l'action et des comptes publics.- 2018.- 450 p.

Ce document dresse un état des lieux précis de l'administration française à la lumière des données et des analyses disponibles au sein des ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Le titre 1, « *Politiques et pratiques des ressources humaines* » présente les actions conduites et les réformes initiées en matière de politiques des ressources humaines dans la fonction publique : mesures de soutien au pouvoir d'achat, modernisation du dialogue social, amélioration des conditions de travail, création d'une période de préparation au reclassement pour les personnels en situation d'inaptitude, nomination des référents déontologues, création d'un statut de lanceur d'alerte. Le titre 2, « *Faits et chiffres* » offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de conditions de travail et de politique sociale. En 2016, le nombre d'agents de la fonction publique est de 5,48 millions, soit une progression de 0,5 % par rapport à 2015. Cette augmentation s'accompagne, en revanche, d'une baisse du nombre de fonctionnaires (- 0,1 %), mais d'une hausse importante du nombre d'agents contractuels (+ 2,8 %). L'emploi territorial confirme sa baisse d'effectifs avec 1,885 million d'agents. La dernière partie de ce rapport analyse plus particulièrement les raisons qui poussent les jeunes à participer aux concours de la fonction publique. Les candidats aux concours mettent notamment en avant l'intérêt du métier et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée comme sources de motivation. Les candidats sont, par ailleurs, plus attachés que les autres à un travail utile à la société qu'à son niveau de rémunération. L'étude de la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) se penche également sur les raisons de non-candidature aux concours de la fonction publique qui sont les suivantes : le fait d'avoir un emploi dès la fin de ses études, l'absence d'intérêt pour le service public, les concours jugés trop sélectifs, les salaires considérés peu attractifs.

**Gestion des ressources humaines**  
**Fonction publique territoriale**  
**Chambre régionale des comptes**

**Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales : les enseignements des rapports d'observations des CRC**

La Semaine juridique- administration et collectivités territoriales, n° 45, du 12 au 18 novembre 2018.- pp. 27-34

Les rapports d'observations délibérés (ROD) réalisés par les chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC) sur l'examen de la gestion des ressources humaines dans le secteur public local apportent de nombreux enseignements sur les problématiques liées à la manière de gérer le personnel territorial. La présente étude a pour objet de mettre en avant les différents enjeux en la matière. L'auteur de cet article analyse la persistance de lacunes dans le champ du pilotage des effectifs et de la masse salariale. Les collectivités ont des difficultés pour analyser leurs besoins en effectifs, le devenir de leurs emplois ainsi que la courbe d'évolution de leurs dépenses en personnel en l'absence d'une généralisation des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'indicateurs de pilotages RH. Ce dernier note également que les processus de recrutement sont globalement formalisés mais restent encore à sécuriser juridiquement. En effet, il précise que de nombreuses collectivités méconnaissent l'obligation de déclaration de vacance d'emploi, notamment avant d'embaucher des agents contractuels. Dans le domaine, de la rémunération, l'auteur constate que les régimes indemnitaires sont hétérogènes et partiellement irréguliers notamment en raison du fait que les assemblées délibérantes fixent librement la nature, le montant et les conditions d'attribution des primes et indemnités aux agents territoriaux en vertu de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Par ailleurs, les ROD émettent de nombreuses remarques sur la gestion des heures supplémentaires et des systèmes de modulation du régime indemnitaire des agents en fonction notamment de l'absentéisme. Il est, par ailleurs, rappelé que si la jurisprudence admet un tel critère de modulation, lié aux absences pour maladie, il ne faut pas que cette modulation soit manifestement disproportionnée. Enfin, cet article s'intéresse aux modalités d'aménagement du temps de travail et l'auteur souligne que la jurisprudence administrative juge de façon constante qu'il n'existe aucun droit acquis au maintien d'une attribution de congés supplémentaires indus, fondée sur un seul usage de l'administration. En matière de santé et sécurité au travail, les ROD signalent l'absence de tout diagnostic ou indicateur sur l'absentéisme dans de nombreuses collectivités malgré des taux d'absentéisme en augmentation. L'auteur de cet

article conclut sur l'opportunité pour les collectivités de rénover la gestion de leurs ressources humaines tout en maintenant la qualité du service public, dans le cadre des pactes financiers signés avec l'État et de leur participation au redressement des comptes publics.

## Laïcité Radicalisation Travailleur social Enseignant

### Laïcité et prévention de la radicalisation : guide pratique pour les enseignants et les professionnels de terrain

Bouarfa, Toufik ; Farinelli, Francesco.- Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation, 2018.- 62 p.

Adressé aux enseignants, travailleurs sociaux et décideurs politiques locaux confrontés à des phénomènes sectaires ou de radicalisation, ce guide propose « *des éléments de réponse permettant de réagir de manière appropriée face à des situations difficiles sans mettre à mal leur autorité ni leurs actions pédagogiques* ». Présenté sous forme de questions, il apporte des réponses concrètes aux situations les plus fréquemment rencontrées par ces professionnels. Ce guide a également vocation à rapprocher le monde du travail social et le monde de l'Éducation nationale qui ont une vision des questions de radicalité ou de laïcité parfois différentes.

## Lanceur d'alerte Droit d'alerte Déontologie Fonction publique

### Régime du lanceur d'alerte dans la fonction publique : d'utiles précisions ! À propos de la circulaire ministérielle relative à la procédure de signalement des alertes du 19 juillet 2018

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 40, du 8 au 14 octobre 2018.- pp. 41-45

Cette étude présente les principales dispositions de la circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique. Cette circulaire précise le champ d'application matériel, fonctionnel et procédural du régime de signalement des alertes dans la fonction publique et instaure indirectement, selon l'auteur de cet article, un véritable statut protecteur au lanceur d'alerte dans les trois versants de la fonction publique. L'auteur présente dans un premier temps le

champ d'application du signalement des alertes dans la fonction publique puis il précise le régime juridique de ce signalement. Enfin, il s'interroge sur la réception de cette circulaire dans le contexte actuel de remise en cause du statut de la fonction publique et de questionnements sur la portée des obligations déontologiques des agents publics et fonctionnaires.

## Loi de financement de la sécurité sociale Projet de loi Arrêt de travail Temps partiel thérapeutique

### PLFSS 2019 : les députés améliorent le mi-temps thérapeutique et le congé paternité

Liaisons sociales quotidien, n° 17686, 6 novembre 2018.- pp. 2-3

Cet article présente les principaux ajouts effectués par les députés au projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019, lors de son adoption en première lecture le 30 octobre 2018, à l'Assemblée nationale. Concernant les arrêts de travail, le projet de loi prévoit de mettre en œuvre de façon progressive la dématérialisation de la prescription des arrêts de travail et la simplification de l'accès au temps partiel thérapeutique. Le texte projette également, l'instauration d'un congé paternité supplémentaire en cas d'hospitalisation d'un nouveau-né.

## Loi de financement de la sécurité sociale Temps partiel thérapeutique Arrêt de travail

### Le temps partiel thérapeutique pourra d'emblée être prescrit par le médecin

La Gazette.fr, 31 octobre 2018.- 2 p.

Dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2019, les ministères de la Santé et du Travail ont déposé un amendement permettant aux médecins de prescrire d'emblée un temps partiel thérapeutique, dispositif actuellement accessible uniquement après un certain temps passé en arrêt de travail complet. Cet amendement propose, par ailleurs, de rendre obligatoire la dématérialisation des arrêts de travail, permettant alors d'alléger les coûts de gestion et de simplifier les échanges. Le délai actuel de 48 heures pour envoyer, par courrier, une feuille d'arrêt à la caisse d'Assurance-maladie et à l'employeur complique les contrôles lorsqu'il s'agit d'un arrêt de moins d'une semaine. Ces mesures devraient permettre « *un retour plus rapide au travail, dès que l'état de santé du salarié le permet* ».

## Loi de financement de la sécurité sociale

### Projet de loi

### Cotisation salariale

### Heures supplémentaires

#### Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 : Mesures relatives aux cotisations et contributions sociales

Liaisons sociales quotidien : le dossier juridique n°198, 31 octobre 2018.- 8 p.

Ce dossier fait le point sur les principales mesures relatives aux cotisations, au contrôle et aux déclarations sociales inscrites dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019, notamment la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse sur les heures supplémentaires et complémentaires.

## Loi de financement de la sécurité sociale

### Projet de loi

### Retraite

#### Le volet prestations sociales du PLFSS pour 2019 revisité par les sénateurs

Liaisons sociales quotidien, n° 1769, 23 novembre 2018.- pp. 2-3

Lors du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019, en première lecture, le Sénat a fortement amendé son volet « prestations ». Cet article présente les principales mesures votées par les sénateurs : passage de 62 à 63 ans de l'âge légal de la retraite pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> mai 1958, ajout d'exceptions à la mesure prévoyant un envoi par voie dématérialisée des arrêts de travail, rédaction par l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation (Ansa) d'un rapport, tous les trois ans, examinant les besoins de création ou de révision des tableaux de maladies professionnelles.

## Loi de finances

### Projet de loi

### Indemnité kilométrique

### Collectivités territoriales

#### Le PLF pour 2019 adopté par l'Assemblée nationale met l'accent sur les mobilités

Liaisons sociales quotidien, n° 17700, 26 novembre 2018.- pp. 2-3

L'Assemblée nationale a adopté, le 20 novembre 2018, en première lecture, le projet de loi de finances pour 2019. Parmi les mesures discutées, l'employeur pourrait participer aux frais de covoiturage domicile-travail engagés par ses salariés. Ces sommes seraient exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu à hauteur de 200 euros par an. Concernant les collectivités, les députés ont prévu d'exonérer d'impôt sur le revenu et

de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 240 euros par an, les aides versées par les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale mais également par Pôle emploi destinées à couvrir les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés pour leurs déplacements avec leur véhicule personnel entre le domicile et le lieu de travail, lorsqu'ils sont situés à au moins 30 kilomètres l'un de l'autre. Cette somme pourrait également couvrir les frais engagés par ces salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en tant que conducteur en covoiturage, quelle que soit la distance séparant la résidence habituelle de leur lieu de travail. Cette mesure s'appliquerait en l'absence de prise en charge par l'employeur des titres d'abonnements de transports publics. Elle prendrait effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020. De plus, les députés ont souhaité que le barème des indemnités kilométriques puisse tenir compte du type de motorisation du véhicule. Ce nouveau critère devrait entraîner la modification du barème précité par un arrêté à paraître.

## Médiation

### Contentieux administratif

### Conflit du travail

#### La médiation administrative : l'opportunité à saisir pour une résolution pacifiée des conflits

Le Courrier des maires, n° 328, novembre 2018.- pp. 48-50

La procédure de médiation administrative se définit comme un mode de règlement des conflits personnels, commerciaux ou de travail, alternatif au recours au juge. Dans ce cas, le médiateur est un tiers impartial, indépendant, neutre et loyal qui facilite les échanges entre les parties. La procédure se déroule en quatre étapes : expression des faits, exploration du conflit, mise en œuvre d'outils et négociation raisonnée. Le processus de médiation offre l'avantage d'être moins long et moins coûteux qu'un procès et se conclut par un accord satisfaisant pour les deux parties. Il apparaît également comme un facteur d'apaisement des relations sociales. Le succès de la médiation requiert plusieurs conditions : « une révolution culturelle soutenue par une puissante communication », la sécurisation juridique de l'accord et la « levée de la confusion voulue ».

## Modernisation de l'administration

### Fonction publique

#### Réforme

##### Un projet de loi en 2019, pour quelle fonction publique ?

La semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 45, du 12 au 18 novembre 2018.- pp. 2-4

Lors du deuxième comité interministériel pour la transformation publique qui s'est tenu le 29 octobre 2018, le gouvernement a présenté le contenu du nouveau contrat social avec les agents publics. L'essentiel des évolutions relatives à la fonction publique se situe dans la partie consacrée à « *Un État qui se transforme lui-même* ». L'auteur de cet article s'interroge sur la stratégie suivie par le gouvernement. Selon lui, les ambitions du gouvernement paraissent claires mais ont du mal à se traduire dans des actes et « *il manque un peu de sens général dans les ambitions proposées* ».

#### Plafond de sécurité sociale

##### Le plafond de sécurité sociale devrait atteindre 3 377 euros par mois en 2019

Liaisons sociales quotidien, n° 17695, 19 novembre 2018.- p. 2

Selon un projet d'arrêté qui devrait être soumis à l'avis des caisses nationales de sécurité sociale, le plafond de la sécurité sociale devrait être fixé à 3 377 euros par mois (40 524 euros par an) en 2019. L'arrêté officialisant ce montant pour 2019 devrait paraître au *Journal officiel* fin novembre-début décembre 2018.

## Reclassement

### Fonction publique territoriale

#### Épuisement professionnel

##### Note de problématique : une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi

Pirot Didier.- Paris : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), 2018.- 47 p.

La note de problématique relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi, dans la fonction publique territoriale, élaborée au sein d'un groupe de travail, placé sous l'égide de la formation spécialisée n° 2, a été adoptée à une large majorité, lors de la séance plénière du Conseil supérieur du 28 novembre 2018. À la suite d'une demande formulée par le bureau du Conseil supérieur, cette note recense, d'une part, la législation existante dans ce domaine et, d'autre part, les écueils rencontrés par les collectivités locales, ainsi que les freins relevés quant à la mise en œuvre d'une véritable politique de reconversion, qui ne soit plus envisagée sous le seul angle curatif, comme c'est actuellement le cas, mais sous un aspect préventif,

s'inscrivant dans la carrière des agents. Cette première contribution sera suivie par la publication d'un rapport, qui développera des pistes pour la mise en œuvre par les collectivités territoriales d'une politique de prévention s'inscrivant dans la carrière des agents.

## Relation administration usagers

### Code

#### Collectivités territoriales

##### Les collectivités territoriales et le code des relations entre le public et l'administration

La semaine juridique –administration et collectivités territoriales, n° 42, du 22 au 28 octobre 2018.- pp. 13-64

Deux ans après l'entrée en vigueur du code des relations entre le public et l'administration (CRPA), ce numéro retranscrit les principaux échanges d'un colloque organisé par l'Institut du droit de l'espace, des territoires, de la culture et de la communication, en décembre 2017. Ce colloque visait à porter un regard général sur la place des collectivités territoriales dans le CRPA et à examiner les difficultés de mise en œuvre du CRPA par ces dernières. Différents sujets étaient à l'ordre du jour, parmi lesquels les rapports entre le droit commun et le droit spécial de la procédure administrative et le champ d'application du CRPA pour les collectivités territoriales, l'inapplicabilité du code aux relations entre personnes publiques, l'application du CRPA aux actes administratifs locaux, la mise en œuvre de la règle « *le silence vaut acceptation* », l'exécution du droit à l'erreur et du droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique, la mise en œuvre de l'open data dans les collectivités territoriales ainsi que l'instauration du Règlement européen sur la protection des données personnelles depuis le 25 mai 2018.

## Retraite

### Fonction publique territoriale

#### Cessation progressive d'activité

##### Réforme des retraites : les DRH des grandes collectivités appellent à la vigilance

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

À l'occasion d'une entrevue avec le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, le 12 novembre dernier, les représentants de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines de grandes collectivités (ANDRHGCT) ont remis leurs propositions sur la réforme des retraites, invitant à « *prendre en compte les spécificités de la fonction publique, sans caricature ni posture corporatiste* ». Différents points de vigilance ont été soulignés au sujet de la gestion des fins de carrière et des problématiques liées au vieillissement et à l'usure professionnelle. L'Association propose notamment la

prise en compte de la pénibilité et la mise en œuvre de possibilités en matière de préretraites via un dispositif de congé de fin d'activité ou la cessation progressive d'activité. Ces deux congés pourraient être financés par les surcoûts de cotisation payés par les transferts primes points du « Parcours professionnel, Carrières et Rémunérations » (PPCR) à la Caisse nationale des retraites des agents de collectivités locales (CNRACL). D'autres propositions ont également été intégrées : « *une réorganisation profonde des caisses de retraite* » afin de simplifier l'accès à l'information des agents, l'harmonisation des pensions de réversion, la production de simulations par les experts retraite des collectivités territoriales autour de différents cas (intégration des primes dans les calculs de la future assiette de cotisation, calcul des pensions sur les vingt dernières années). Un groupe de travail sur la fonction publique devrait être constitué à compter du début de l'année 2019.

## Retraite Fonction publique

### Guide du retraité

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).- 2018.- 22 p.

Ce guide informe sur les droits et les obligations des retraités de la fonction publique, les avantages dont ils peuvent bénéficier, les évolutions réglementaires concernant les régimes de retraites ainsi que les services proposés par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

## RIFSEEP Régime indemnitaire Fonction publique de l'État

### Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (Rifseep).- 2018

Site internet portail de la fonction publique, novembre 2018

La liste des arrêtés d'adhésion des corps et emplois bénéficiant du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) a été mise à jour sur le portail de la Fonction publique, au 13 novembre 2018. Un second tableau mis à jour le 19 décembre 2017 précise les prochaines échéances d'adhésion au Rifseep.

## Salaire Discrimination Âge Égalité professionnelle

### Discriminations selon l'âge : Revue de littérature et effet de l'âge sur les conditions d'emploi et de salaire à partir de l'enquête Emploi

France Stratégie, 2018.- 132 p.

Si les salaires ont tendance à augmenter avec l'âge, cette réalité diffère selon qu'on est une femme ou un homme, baby-boomer ou génération X, diplômé ou non et apparaît nettement plus marquée pour les hommes diplômés que pour les femmes ou les non-diplômés. C'est ce que démontrent les auteurs, dans ce document de travail, en s'appuyant sur une vaste étude mobilisant les données des enquêtes Emploi de l'Insee sur près d'un quart de siècle. La première partie de ce document examine les fondements du droit des discriminations et la situation des seniors sur le marché du travail, la seconde présente une revue de littérature théorique et empirique sur les discriminations selon l'âge et la troisième partie rappelle, quant à elle, les principaux résultats des études sur les profils âge-salaire et âge-productivité. Enfin, la conclusion de cette étude présente les résultats sur la relation âge-salaire au cours du cycle de vie.

## Travailleur handicapé Obligation d'emploi

### Loi Avenir professionnel : l'emploi des travailleurs handicapés

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 203, 9 novembre 2018.- 3 p.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au *Journal officiel* du 6 septembre 2018 simplifie et rend plus efficace l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle porte différentes mesures présentées dans cet article notamment la révision du cadre juridique des entreprises adaptées, la reconnaissance définitive de la qualité de travailleur handicapé en cas de handicap irréversible, le renforcement du droit au télétravail des personnes handicapées et l'instauration d'une obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés de désigner un référent « *handicap* ». Elle généralise à tout employeur la déclaration des bénéficiaires de l'OETH via la déclaration sociale nominative (DSN) et prévoit la révision obligatoire des taux d'emploi des travailleurs handicapés tous les cinq ans. Enfin, la loi supprime les modalités de mise en œuvre partielle de l'OETH afin de privilégier l'emploi direct des travailleurs handicapés. ■



# Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.  
Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

**Vol. 1** Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

**Vol. 2** Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

**Vol. 3** Filière médico-sociale

*Abonnement annuel aux mises à jour :*  
vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

## Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

*Un volume par an de 1995 à 2012*  
*Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011*  
Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



## L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

### Décisions du Conseil d'État 2017

**NOUVEAU**

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

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

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

Réf. : 978211145096 - 212 pages - 29 €



Collection « *Découverte de la vie publique* »

## Fonction publique territoriale

### Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - 9 €



## Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

### Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

**En vente :**

**documentation**  
Française

- En librairie
- Sur internet [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

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

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

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

Diffusion :

**Direction de l'information légale et administrative La documentation Française**

tél. 01 40 15 70 10 • [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908