

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

**Les nouvelles dispositions applicables
dans la fonction publique**

POINT BREF

**Agents publics : les garanties liées à l'exercice
d'un mandat électif**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**CDIsation d'un agent contractuel : prise en considération
des fonctions réellement exercées**

● n° 10 - octobre 2019



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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

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

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

© DILA - Paris 2019

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2** Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les nouvelles dispositions applicables dans la fonction publique

POINT BREF

- 10** Agents publics : les garanties liées à l'exercice d'un mandat électif

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 22** CDisation d'un agent contractuel : prise en considération des fonctions réellement exercées

■ Actualité documentaire

LE POINT SUR...

- 27** Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

31

À LIRE ÉGALEMENT

41

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les nouvelles dispositions applicables dans la fonction publique

Les nouvelles modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définies par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel entreront en vigueur à partir de 2020. Des dispositions récentes sont venues préciser les conditions d'application de ces nouvelles règles dans le secteur public.

Si le taux d'emploi de travailleurs handicapés a presque doublé depuis la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), un rapport récent pointait cependant la nécessité de « *donner un nouveau souffle* » à la politique du handicap dans la fonction publique. Dans cette optique, plusieurs mesures ont été adoptées (1).

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (2) visait notamment à simplifier et à rendre plus efficace l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), aussi bien dans le secteur

public que dans le secteur privé. Le champ des bénéficiaires de cette obligation a ainsi été redéfini et les modalités de mise en œuvre partielle de l'OETH supprimées.

Plus récemment, le droit applicable au handicap dans la fonction publique a été inséré dans le statut général dans un objectif de clarification. L'article 90 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (3) a en effet introduit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 un chapitre V consacré à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans la fonction publique. Ce nouveau chapitre réunit les règles applicables aux employeurs publics qui figuraient notamment sous les articles L. 323-2 et suivants de l'ancien code du

(1) Rapport « Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique » approuvé par la commission des lois du Sénat le 22 mai 2019.

(2) Les dispositions de la loi applicables à la fonction publique ont été présentées dans le numéro d'octobre 2018 des *IAJ*.

(3) Un dossier spécial a été consacré à la loi du 6 août 2019 dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019.

travail. Pour mémoire, la loi de transformation de la fonction publique a introduit d'autres mesures en faveur de l'accueil, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, telles que le dispositif expérimental de titularisation des apprentis bénéficiaires de l'OETH, la désignation d'un référent handicap ou le droit à la portabilité des aménagements en cas de mobilité professionnelle.

Les nouvelles dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et s'appliquent aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date (c'est-à-dire pour les déclarations à effectuer en 2021).

Les principes généraux

Pour rappel, l'article L. 5212-2 du code du travail institue une obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés selon laquelle tout employeur (public ou privé) remplissant certaines conditions de seuil est tenu d'employer ces travailleurs dans une proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Une disposition introduite par la loi du 5 septembre 2018 prévoit que ce taux sera révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Chaque année, les employeurs soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés doivent effectuer une déclaration qui comporte l'ensemble des éléments permettant de calculer leur taux d'emploi et, le cas échéant, la contribution due.

L'employeur public qui ne respecte pas son obligation doit en effet verser au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) une contribution assise sur le nombre de personnes handicapées qu'il aurait dû employer.

LEXIQUE DES SIGLES UTILISÉS

DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail

Les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi

En vertu de l'article 33 de la loi du 13 juillet 1983, outre l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux comptant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent sont assujettis à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 du code du travail.

S'agissant des centres de gestion, ils ne sont assujettis à cette obligation que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

L'employeur public employant au moins 20 agents au moment de sa création, ou qui franchit ce seuil en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi. Le décret n°2019-646 du 26 juin 2019 (4) fixe ce délai à trois ans à compter du terme de l'année civile pendant laquelle ce seuil de 20 agents est franchi.

La DOETH généralisée à l'ensemble des employeurs

Les employeurs publics qui comptent moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent, qui n'entrent donc pas dans le champ de l'obligation d'emploi, devront à l'avenir déclarer leur effectif d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette obligation entrera en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2022.

 art. 33 IV de loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et art. 90 VIII de la loi du 6 août 2019

(4) Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

Les bénéficiaires de l'OETH dans le secteur public

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie le périmètre de l'OETH pour privilégier l'emploi direct de travailleurs handicapés. Les employeurs ne pourront ainsi plus s'acquitter partiellement de leur obligation en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (ils pourront toutefois déduire les dépenses relatives à ces contrats de leur contribution annuelle, comme cela est précisé plus loin).

À compter de 2020, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail et au II du nouvel article 34 de la loi du 13 juillet 1983, c'est-à-dire :

→ Les personnes dont le handicap a été reconnu

- les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) (5),
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) (6) (7),
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (8).

→ Les titulaires d'une pension d'invalidité

Il s'agit des personnes titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité réduise d'au moins deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

→ Les titulaires d'un emploi réservé

Les bénéficiaires des emplois réservés sont mentionnés aux articles L. 241-2 à L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

(5) Voir notamment les articles L.5213-1 et suivants du code du travail.

(6) La RQTH et l'AAH sont accordées sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

(7) Articles L. 821-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

(8) La demande de carte mobilité inclusion est adressée à la maison départementale des personnes handicapées (art. L. 241-3 et R. 241-12 du code de l'action sociale et des familles).

(9) Art. 4 de l'ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile, abrogeant l'art. L. 241-5 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Concernant les bénéficiaires de l'OETH comptabilisés au titre des recrutements dans des emplois réservés, il convient de préciser que l'ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019 (9) exclut à compter du 1^{er} janvier 2020 les militaires et anciens militaires dits valides du champ des bénéficiaires des emplois réservés (10). Ils ne pourront plus être recrutés dans la fonction publique civile à ce titre, mais pourront y accéder par la voie du détachement ou de la nomination en qualité de stagiaire prévus par l'article L. 4139-2 du code de la défense.

→ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- les fonctionnaires qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (11),
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service (12).

→ Les agents reclassés

- les agents reclassés, c'est-à-dire ceux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions et qui ont été reclassés dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps dès lors qu'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes,
- les agents en période de préparation au reclassement (13).

(10) Continuent notamment à bénéficier des emplois réservés les personnes titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

(11) L'ATI est versée en application de l'article 65 de la loi du 11 janvier 1984, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 ou de l'article 80 de la loi du 9 janvier 1986.

(12) Il s'agit de l'allocation ou de la rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

(13) Sont concernés les agents reclassés en vertu de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les actions de groupe en matière de handicap

Le nouvel article 39 de la loi du 13 juillet 1983, introduit par la loi de transformation de la fonction publique, prévoit une nouvelle possibilité d'action de groupe au bénéfice des associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Elles pourront exercer une action civile lorsqu'un employeur public ne respecte pas les prescriptions du statut général concernant cette obligation et que cette situation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Pour mémoire, la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle avait déjà ouvert aux associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans, intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap, la possibilité d'agir devant le juge administratif afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi ou à un stage font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à un même employeur.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés doit être calculé chaque année pour être comparé au taux d'emploi minimal de 6 % imposé par la loi. Il correspond au rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés et l'effectif total de la collectivité ou de l'établissement public.

Concernant l'effectif global, il est tenu compte de l'ensemble des agents rémunérés par la collectivité territoriale ou l'établissement, à une date fixée par décret (14).

Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée ne sont pas pris en compte.

Sont également comptabilisés, le cas échéant, les agents mis à disposition par le centre de gestion, sauf lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

(14) Décret en Conseil d'État en attente de publication.

(15) Article 4 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006.

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement employés, sont prises en compte les personnes relevant des catégories mentionnées plus haut. Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires (15).

En outre, deux nouveautés sont à signaler.

Tout d'abord, l'effort consenti par l'employeur en faveur des agents qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi pourra désormais également être pris en considération. Selon la nouvelle rédaction de l'article 4 du décret du 3 mai 2006, à compter du 1^{er} janvier 2020, l'employeur public pourra comptabiliser pour une unité et demi :

- le bénéficiaire de l'obligation d'emploi recruté postérieurement à son 50^e anniversaire,
- celui reconnu bénéficiaire postérieurement à son 50^e anniversaire.

En revanche, cette comptabilisation ne pourra être opérée qu'au titre de l'année du recrutement ou de la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Ensuite, la possibilité de s'acquitter de l'obligation d'emploi par l'accueil de stagiaires est maintenue mais ne sera plus plafonnée (16). L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en accueillant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail en stage ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ou mis à disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs. Sont également pris en compte les stages réalisés par des jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

La contribution annuelle

L'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'emploi doit s'acquitter d'une contribution annuelle auprès du FIPHFP pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.

Le calcul de la contribution s'effectue en deux étapes : dans un premier temps, le calcul de la contribution théorique, puis dans un second temps, l'application des dépenses venant en déduction.

(16) Article L. 5212-7 du code du travail modifié, par renvoi de l'article 33 de la loi du 13 juillet 1983. Pour mémoire, la possibilité de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en comptabilisant l'accueil de stagiaires était limitée à 2 % de l'effectif total.

Nombre d'unités manquantes
par employeur

=

Nombre total
d'agents rémunérés × 6%*

–

Nombre de bénéficiaires de l'OETH
effectivement rémunérés

*Ce nombre est arrondi à l'unité inférieure

→ Le calcul de la contribution théorique

Le montant de la contribution est calculé sur la base d'un montant unitaire, multiplié par le nombre d'unités manquantes au titre de l'année considérée. Le montant unitaire correspond au salaire horaire minimum de croissance (SMIC), auquel est appliqué un coefficient de variation en fonction de l'effectif de la collectivité ou de l'établissement.

CALCUL DU MONTANT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE		
Effectifs employés par la collectivité ou l'établissement		Montant par unité manquante
Nombre d'agents à temps plein ou leur équivalent	de 20 à 249 agents	400 fois le taux du SMIC horaire
	de 250 à 749 agents	500 fois le taux du SMIC horaire
	à partir de 750 agents	600 fois le taux du SMIC horaire

En vertu de l'article 38 de la loi du 13 juillet 1983, le calcul de la contribution annuelle s'effectuera à compter du 1^{er} janvier 2020 selon les modalités prévues par l'article L. 5212-9 du code du travail, sous réserve des spécificités de la fonction publique (17) (voir le tableau ci-dessus).

→ L'application des dépenses déductibles

Dans un second temps, l'employeur public pourra, le cas échéant, déduire de sa contribution annuelle certaines dépenses. Les nouveaux articles 6 à 6-3 du décret du 3 mai 2006 apportent des précisions sur la liste des dépenses susceptibles d'être déduites, dont relève désormais le recours à la sous-traitance, ainsi que leur plafonnement.

L'employeur pourra déduire du montant de sa contribution annuelle :

1. Le montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendants handicapés (18).

La déduction est calculée en appliquant un taux de 30 % au prix hors taxes des fournitures, travaux ou services payé au cours de l'année considérée, duquel a été préalablement déduit le coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés pour la production des fournitures, la réalisation des travaux ou la prestation des services en cause.

Le montant de la déduction est en outre plafonné :

- à 50 % du montant de la contribution due par l'employeur lorsqu'il ne satisfait pas directement à la moitié de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- à 75 % lorsqu'il satisfait directement à la moitié au moins de cette obligation d'emploi.

Lorsqu'un contrat est conclu par un groupement d'achats, le montant de la déduction est réparti entre les différents employeurs membres du groupement d'achat à due proportion de leurs dépenses respectives.

2. Le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

La liste des dépenses concernées est fixée par l'article 6-2 du décret du 3 mai 2006. L'employeur public peut déduire ces dépenses du montant de sa contribution annuelle dans la limite de 10 % du montant de celle-ci.

Sont concernées, les dépenses relatives :

- à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- au maintien dans l'emploi au sein de la collectivité publique et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;

(17) Le nouvel article 6-4 du décret du 3 mai 2006, issu du décret n°2019-645 du 26 juin 2019, fixe des modalités de calcul du montant unitaire identiques au code du travail.

(18) L'article 5 du décret du 3 mai 2006 précise que ces derniers adressent à chaque employeur public client une attestation annuelle au plus tard le 31 janvier, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

- aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de sensibilisation et de formation des agents publics réalisées par l'employeur public ou d'autres organismes pour le compte de l'employeur public afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- aux aménagements des postes de travail réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Un aménagement ne peut être pris en compte que lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique. En outre, son coût doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

L'avantage représenté par ces déductions ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le FIPHFP.

3. Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur (19).

L'article 6-3 du décret précise que le montant de la déduction est de :

- 90 % du montant de la contribution due au titre de l'année 2020,
- 80 % à compter de l'année 2021.

On signalera que dans son avis sur les projets de décrets réformant l'OETH dans la fonction publique, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH) a indiqué que ce type de dépenses ne devrait pas pouvoir être déduit de la contribution et jugé insuffisant le plafonnement prévu du montant de la déduction (20). Selon lui, il y a une confusion entre un objectif d'insertion dans l'emploi des agents du secteur public en situation de handicap et celui de l'accès à l'éducation des enfants en situation de handicap.

→ Le paiement de la contribution

Une déclaration annuelle au FIPHFP est déposée par l'employeur auprès du comptable public accompagnée du paiement de sa contribution.

Selon l'article 7 du décret du 6 mai 2006, cette déclaration, dont le contenu est fixé par un arrêté interministériel (21), comprend notamment les éléments suivants :

- l'effectif total rémunéré par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupe d'employeurs,
- la répartition par catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- le montant et les modalités de calcul de la contribution dont les montants des dépenses déductibles.

À défaut de déclaration et de régularisation, l'employeur public se voit alors appliquer une contribution forfaitaire calculée en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans ce cas, ou à défaut de paiement ou de paiement insuffisant, un titre exécutoire est émis par le gestionnaire du fonds et recouvré par le comptable public selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

La Caisse des dépôts et consignations peut, au titre de sa mission de contrôle de la gestion administrative du FIPHFP, demander à l'employeur la production de tous les éléments justificatifs permettant de vérifier sa déclaration.

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Les dispositions relatives au FIPHFP qui figuraient sous l'article L. 323-8-6-1 de l'ancien code du travail sont dorénavant intégrées dans le statut général. Le nouveau dispositif prend en compte certaines des préconisations formulées dans le rapport « Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique » approuvé par la commission des lois du Sénat le 22 mai 2019.

La loi définit le FIPHFP comme un établissement public national chargé de favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information. Dorénavant, il assurera également une mission de conseil auprès des employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

(19) Cette réduction est prévue par l'article 98 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

(20) Avis du 30 avril 2019 du CNCPPH, consultable sur le site : <https://www.gouvernement.fr/conseil-national-consultatif-des-personnes-handicapees-cncpph>

(21) En l'état actuel des textes, l'arrêté du 2 juin 2006 fixant le contenu de la déclaration annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Les différentes missions du FIPHFP, ainsi que les conditions dans lesquelles les agents handicapés peuvent solliciter un financement pour la mise en œuvre de certaines actions (aménagement du poste de travail, accompagnement, formation et information), sont détaillées par les articles 3 et 3-1 du décret du 3 mai 2006.

La gestion administrative du fonds est assurée par la Caisse des Dépôts et Consignations. Sa gouvernance relève d'un comité national composé de représentants des employeurs publics, des personnels et des personnes handicapées, auxquels seront désormais associés des représentants du service public de l'emploi.

L'article 35 de la loi statutaire, qui définit les attributions du comité national, précise que ce dernier détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds.

Par ailleurs, le rapport annuel établi par le comité national qui jusqu'à présent était soumis au conseil supérieur dans chaque fonction publique, sera désormais uniquement présenté au Conseil commun et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Le fonds devra désormais publier, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

Enfin, on indiquera que les aides du fonds peuvent également bénéficier, indépendamment des employeurs publics, aux organismes ou associations contribuant à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique avec lesquels le fonds a conclu une convention. ■

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

DOSSIER SPÉCIAL SEPTEMBRE 2019

Loi de transformation de la fonction publique



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

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

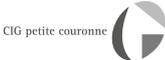
La
documentation
Française

CIG petite couronne



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

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



> **Plus de 700 fiches pratiques sur le statut**

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

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

Les fiches valeurs, indices et taux : des données chiffrées pour la gestion de la paie

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

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

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

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

ACTUALITÉS

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

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

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

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

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



Agents publics : les garanties liées à l'exercice d'un mandat électif

Les agents territoriaux qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient d'un certain nombre de garanties leur permettant de suspendre leur activité professionnelle ou de concilier cette dernière avec les responsabilités politiques qui leur incombent.

La suspension de l'activité professionnelle se traduit ainsi, pour les fonctionnaires, par un placement en disponibilité ou en détachement, et pour les agents contractuels, par un placement en congé sans traitement. Par ailleurs, pour l'ensemble de ces agents, la conciliation de l'activité professionnelle avec des responsabilités politiques est rendue possible par l'octroi d'autorisations d'absence et de crédits d'heures.

Le bénéfice de ces différentes garanties qui s'étendent de la candidature de l'agent public à l'expiration anticipée ou non du mandat électif varie en fonction de la nature du mandat exercé et du statut de l'agent.

Dans le prolongement du rapport d'information de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation (1), le projet de loi relatif à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique déposé au Sénat en juillet dernier comprend un certain nombre de mesures visant à améliorer les conditions d'exercice de ces mandats et à inciter notamment davantage d'actifs et de femmes à les exercer. Celles-ci visent notamment à permettre aux élus salariés ou agents publics de s'engager plus facilement dans les collectivités territoriales, à mieux prendre en charge les frais de garde liés à des charges familiales, à valoriser les élus des petites communes, à renforcer la protection juridique et à réaménager en profondeur le droit à la formation des élus locaux.

(1) Rapport « Faciliter l'exercice des mandats locaux : enjeux et perspectives » d'octobre 2018.

1 L'AGENT PUBLIC CANDIDAT À DES FONCTIONS ÉLECTIVES

Aucun dispositif statutaire spécifique n'est prévu au bénéfice de l'agent public candidat aux différentes élections pour lui permettre de s'absenter tout en conservant son traitement. L'octroi d'autorisations d'absence serait en effet susceptible de constituer un avantage direct ou indirect fourni à un candidat en campagne électorale par une personne morale de droit public, ce qui est contraire aux dispositions de l'article L. 52-8 du code électoral qui proscrivent toute participation des personnes morales au financement des campagnes électorales (2).

À l'instar du salarié du secteur privé (3), l'agent public peut toutefois disposer des facilités de service prévues par le code du travail pour les candidats aux élections législatives, sénatoriales, régionales, départementales et municipales ainsi qu'à l'élection du Parlement européen et à l'Assemblée de Corse.

La durée de ses absences peut ainsi :

- soit être imputée sur celle du congé annuel dans la limite des droits acquis à la date du premier tour du scrutin ;
- soit faire l'objet d'une récupération en accord avec l'employeur (4).

Dans le cadre d'une candidature aux élections parlementaires nationales (Assemblée nationale ou Sénat), les facilités de service sont limitées à une durée de 20 jours ouvrables.

L'agent public candidat aux élections européennes, régionales, départementales ou municipales (pour les communes d'au moins 1 000 habitants) et à l'Assemblée de Corse a le droit à des facilités de service d'une durée maximale de 10 jours ouvrables.

Le projet de loi relatif à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique prévoit de supprimer ce seuil de 1 000 habitants et d'étendre le bénéfice des facilités de service pendant la campagne électorale à l'ensemble des candidats se présentant aux élections municipales. Selon l'étude d'impact, cette mesure devrait contribuer à diversifier l'origine socioprofessionnelle des élus locaux et renforcer la vitalité démocratique des petites communes.

Si les modalités d'application de ces facilités de service sont souples, chaque absence doit au moins correspondre à une demi-journée entière et l'employeur doit être averti 24 heures au moins avant le début de chaque absence (5).

À l'épuisement de ces facilités de service, le fonctionnaire peut demander à être placé en disponibilité pour convenances personnelles (6). Pour les fonctionnaires stagiaires (7) et les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (8), un congé sans traitement peut être sollicité. Dans ce cas, les agents publics sont réintégrés automatiquement à l'issue de la période de disponibilité ou de congé (9).

On signalera que l'agent qui ne souhaite pas profiter des facilités de service peut demander directement à bénéficier selon le cas d'une disponibilité ou d'un congé sans traitement.

(2) Question écrite (AN) n° 59295 du 26 mars 2001 de M. Dasseux à M. le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État.

(3) Art. L. 3142-79 et L.3142-87 du code du travail.

(4) Art. L.3142-81 du code du travail.

(5) Art. L. 3142-80 du code du travail.

(6) Art. 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

(7) Art. 12 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT.

(8) Art. 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'art. 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif aux agents contractuels de la FPT.

(9) Circulaire ministérielle du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective.

2 L'AGENT PUBLIC TITULAIRE D'UN MANDAT PARLEMENTAIRE

Il s'agit de l'agent public qui exerce un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen.

Lorsque l'agent est fonctionnaire, il est placé d'office en disponibilité **(10)**. Pour les fonctionnaires titulaires d'un mandat parlementaire, le placement d'office dans cette position résulte du principe d'incompatibilité entre l'exercice d'une fonction publique non élective et celui du mandat de parlementaire **(11)**.

L'agent contractuel est, quant à lui, placé en congé sans traitement pour la durée de son mandat **(12)**. Si le contrat dont bénéficie l'agent est un contrat à durée déterminée, le congé ne peut être attribué au-delà de la durée d'engagement restant à courir **(13)**.

S'agissant des modalités de réintégration à l'expiration d'un mandat parlementaire, l'agent public, qu'il soit fonctionnaire ou agent contractuel, bénéficie a minima du droit à réintégration prévu par le code du travail. En effet, sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels, sous réserve qu'ils ne bénéficient pas de dispositions plus favorables, les dispositions du code du travail relatives aux congés des salariés élus à un mandat parlementaire ou local **(14)**.

L'agent public peut ainsi prétendre en tout état de cause à une réintégration dans son précédent emploi ou dans un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Ce droit à réintégration ne peut toutefois pas être exercé lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée de la suspension de l'activité professionnelle a été, pour quelque cause que ce soit inférieure à cinq ans **(15)**. Il ne s'applique pas non plus lorsque l'agent membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées.

Le Conseil d'État a précisé que ce droit à réintégration trouve à s'appliquer au mandat électif achevé avant le terme initialement prévu. Il considère en effet que la circonstance que la période d'exercice effectif du mandat diffère de la durée théorique de celui-ci ou de celle fixée par le fonctionnaire ou son employeur lors de la demande de suspension de l'activité professionnelle, ne fait pas obstacle à l'exercice du droit à réintégration, même lorsque la cessation du mandat résulte de la démission de l'élu concerné. Enfin, lorsque l'agent public est titulaire de plusieurs mandats électifs, ce droit à réintégration s'exerce en cas de cessation d'un seul de ses mandats **(16)**.

(10) Art. 20-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

(11) Art. LO142, LO151-1 et LO297 du code électoral et art. 6 de la loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 pour les candidats aux élections du Parlement européen.

(12) Art. 19 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

(13) Art. 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

(14) Art. L. 3142-84 et L. 3142-87 du code du travail.

(15) Art. L. 3142-85 du code du travail.

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

3 L'AGENT PUBLIC TITULAIRE D'UN MANDAT LOCAL

L'article 11 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pose le principe selon lequel les fonctionnaires qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux par le code général des collectivités territoriales (CGCT).

Ces garanties visent à permettre aux intéressés de concilier leur activité professionnelle avec le mandat électif dont ils sont investis. À ce titre, ils bénéficient d'autorisations d'absence et de crédits d'heures.

Par ailleurs, dans des conditions qui varient en fonction de leur statut et de l'importance de leur mandat, les intéressés peuvent solliciter la suspension de leur activité professionnelle pour se consacrer à l'exercice du mandat électif.

Les autorisations d'absence et crédits d'heures

▼ Les autorisations d'absences

Bénéficiaires

Entrent dans le champ des autorisations d'absences, les fonctionnaires et agents contractuels élus en qualité de membres :

- des conseils municipaux (17) ;
- des conseils départementaux (18) ;
- des conseils régionaux (19) ;
- des conseils d'arrondissements de la Ville de Paris ou des communes de Marseille et Lyon et de l'Assemblée de Corse (20) ;
- des conseils des communautés urbaines (21) ;
- des conseils des communautés d'agglomération (22) ;
- des conseils de métropoles (23).

Le projet de loi relatif à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique prévoit d'étendre le bénéfice de ces dispositions aux conseillers des communautés de communes en modifiant la rédaction de l'article L. 5214-8 du CGCT. Cet article renverrait ainsi directement aux dispositions de l'article L. 2123-1 relatives au droit à autorisation d'absence des conseillers municipaux.

Objet des autorisations :

Ces autorisations d'absence permettent à l'agent public titulaire d'un mandat électif local de se rendre et de participer aux :

- séances plénières du conseil ;
- réunions de commissions dont l'agent élu est membre, instituées par délibération du conseil ;
- réunion des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la collectivité (24).

▼ Les crédits d'heures

Indépendamment des autorisations d'absence dont ils bénéficient, les élus titulaires d'un mandat électif local disposent du temps nécessaire à l'administration de la collectivité ou de

(17) Art. L. 2123-1 du CGCT.

(18) Art. L. 3123-1 du CGCT.

(19) Art. L. 4135-1 du CGCT.

(20) Art. L. 2511-33 et L. 4422-46 du CGCT.

(21) Art. L. 5215-16 du CGCT.

(22) Art. L. 5216-4 du CGCT.

(23) Art. L. 5217-7 du CGCT

(24) Art. L. 2123-1 (commune), L. 3123-1 (conseil départemental), et L. 4135-1 (conseil régional).

l'organisme auprès duquel ils la représentent, et à la préparation des réunions de l'instance où ils siègent (25). Ces crédits d'heures sont fixés de manière forfaitaire et trimestrielle par référence à la durée hebdomadaire légale du travail. Leur durée est fonction du mandat exercé et de l'importance démographique de la collectivité.

MANDATS MUNICIPAUX

Bénéficiaires

Il s'agit :

- des maires ;
- des adjoints au maire ;
- des conseillers municipaux ;
- et des maires, des adjoints au maire et des membres d'un conseil d'arrondissement de la Ville de Paris ou des communes de Marseille et Lyon (26).

Durée des crédits d'heures

La durée des crédits d'heures prévus au bénéfice des élus municipaux est fixée selon les modalités présentées dans le tableau ci-dessous (27).

Les assemblées délibérantes de certaines communes peuvent voter une majoration de la durée de ces crédits d'heures (28). Il s'agit :

- des communes chefs-lieux de département et d'arrondissement et des communes sièges du bureau centralisateur du canton ou celles qui avaient la qualité de chef-lieu de canton avant la modification des limites territoriales des cantons (29) ;
- des communes sinistrées ;
- des communes classées stations de tourisme (communes qui mettent en œuvre une politique active d'accueil, d'information et de promotion touristiques tendant, d'une part, à assurer la fréquentation plurisaisonnière de leurs territoires, d'autre part, à mettre en valeur leurs ressources naturelles, patrimoniales ou celles qu'elles mobilisent en matière de créations et d'animations culturelles et d'activités physiques et sportives) (30) ;

(25) Art. L. 2123-2 du CGCT.

(26) Art. L. 2511-33 du CGCT.

(27) Art. L. 2123-2 et R. 2123-5 du CGCT.

(28) Art. L. 2123-4 et L. 2123-22 du CGCT.

(29) Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral.

(30) Art. 133-13 du code du tourisme.

		TAILLE DE LA COMMUNE	CRÉDIT D'HEURES TRIMESTRIEL	DURÉE TRIMESTRIELLE sur la base de 35 h/semaine
ÉLUS	Maire	Au moins 10 000 habitants	4 fois la durée hebdomadaire légale du travail	140 heures
		Moins de 10 000 habitants	3 fois la durée hebdomadaire légale du travail	105 heures
	Adjoint au maire	Au moins 30 000 habitants	4 fois la durée hebdomadaire légale du travail	140 heures
		De 10 000 à 29 999 habitants	3 fois la durée hebdomadaire légale du travail	105 heures
		Moins de 10 000 habitants	1,5 fois la durée hebdomadaire légale du travail	52 heures 30
	Conseillers municipaux	Au moins 100 000 habitants	1,5 fois la durée hebdomadaire légale du travail	52 heures 30
		De 30 000 à 99 999 habitants	1 fois la durée hebdomadaire légale du travail	35 heures
		De 10 000 à 29 999 habitants	60% de la durée hebdomadaire légale du travail	21 heures
		De 3 500 à 9 999 habitants	30% de la durée hebdomadaire légale du travail	10 heures 30
		Moins de 3 500 habitants	20% de la durée hebdomadaire légale du travail	7 heures

- des communes dont la population, depuis le dernier recensement, a augmenté à la suite de la mise en route de travaux publics d'intérêt national tels que les travaux d'électrification ;
- des communes qui, au cours de l'un au moins des trois exercices précédents, ont été attributaires de la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale (31).

On signalera par ailleurs que les conseillers municipaux bénéficiant d'une délégation de fonction du maire ont droit au crédit d'heures prévu pour les adjoints (32).

On relèvera également que l'adjoint ou le conseiller qui supplée le maire en cas d'absence, de suspension, de révocation ou de tout autre empêchement de ce dernier, a droit, pendant la durée de sa suppléance, au crédit d'heures attribué au maire (33).

S'agissant des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), les délégués des communes dans les syndicats (syndicats de communes et syndicats mixtes composés exclusivement de communes et d'EPCI ou exclusivement composés d'EPCI), bénéficient du volume de crédits d'heures qui leur est ouvert au titre de leur mandat municipal (34).

Lorsqu'ils n'exercent pas de mandat municipal, le président, les vice-présidents et les membres de l'organe délibérant de ces établissements sont assimilés, pour la détermination du crédit d'heures, respectivement au maire, aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de cet établissement public (35).

Les membres des conseils des communautés urbaines, des métropoles, des communautés d'agglomération et des communautés de communes disposent d'un droit propre à crédit d'heures (36). Le président, les vice-présidents et les membres de l'organe délibérant de ces établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont assimilés au maire, aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes composant cet EPCI (37).

(31) Art. L. 2334-15 à L. 2334-18-4 du CGCT.

(32) Art. L. 2123-2 du CGCT.

(33) Art. L. 2123-2 du CGCT.

(34) Art. L.2123-2 du CGCT

(35) Art. R. 5211-3 1° du CGCT.

(36) Art. L. 5215-16, L. 5216-4 et L. 5214-8 du CGCT.

(37) Art. R. 5211-3 2° du CGCT.

(38) Art. L. 3123-2 et L. 4135-2 du CGCT.

MANDATS DÉPARTEMENTAUX ET RÉGIONAUX

Bénéficiaires

Il s'agit :

- des présidents et vice-présidents des conseils départementaux et régionaux ;
- des conseillers départementaux et régionaux (38).

Durée des crédits d'heures :

La durée des crédits d'heures prévus au bénéfice des élus départementaux et régionaux est fixée selon les modalités présentées dans le tableau ci-contre.

		CRÉDIT D'HEURES TRIMESTRIEL	DURÉE TRIMESTRIELLE sur la base de 35 h/semaine
ÉLUS	Président et vice-président du Conseil départemental	4 fois la durée hebdomadaire légale du travail	140 heures
	Président et vice-président Conseil régional		
	Président du Conseil exécutif de Corse		
	Conseillers départementaux	3 fois la durée hebdomadaire légale du travail	105 heures
	Conseillers régionaux		
	Membres du Conseil exécutif de Corse		

▼ Le régime et les conditions d'octroi des autorisations d'absence et des crédits d'heures

Autorisations d'absence

L'agent public titulaire d'un mandat local doit informer par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée de la ou des absences envisagées (39). Si l'employeur doit accorder les autorisations d'absence nécessaires pour participer aux séances du conseil, aux réunions des assemblées et des bureaux des organismes au sein desquels il représente la collectivité, il n'est pas tenu de rémunérer comme temps de travail le temps passé par l'agent à ces réunions (40).

Crédits d'heures

L'agent public doit informer son employeur, par écrit et au moins trois jours avant son absence, de la date et de la durée de l'absence ; il doit en outre indiquer la durée du crédit d'heures à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours (41). On signalera à cet égard que les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables. L'autorité territoriale est tenue d'accéder à la demande d'utilisation du crédit d'heures. Le temps d'absence n'est pas payé par l'employeur (42).

Si l'agent exerce son service à temps partiel, le crédit d'heures est réduit au prorata du rapport entre la durée annuelle du service à temps partiel et la durée annuelle du travail (43) fixée par l'article 1^{er} du décret n° 2001-6223 du 12 juillet 2001 (44) soit 1 607 heures au maximum.

La date de départ de la période trimestrielle n'est pas prévue par les textes applicables en la matière ; elle doit donc faire l'objet d'un accord entre l'élu local et son employeur. L'utilisation du 1^{er} janvier comme date de départ peut faciliter le décompte du crédit d'heures (45).

Pour les agents appartenant à un cadre d'emplois d'enseignement, le crédit d'heures dont ils bénéficient est aménagé en début d'année scolaire. La durée de ce crédit est répartie entre le temps de service effectué en présence des élèves leur incombant statutairement et le temps complémentaire de service dont ils sont redevables en application de l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 précité.

La partie du crédit d'heures imputable sur le temps du service effectué en présence des élèves est obtenue en pondérant le crédit d'heures par le rapport entre la durée du temps de service effectué en présence des élèves et la durée légale du travail (46).

Principes communs

Le temps d'absence résultant des autorisations d'absence et des crédits d'heures est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux congés annuels et de tous les droits découlant de l'ancienneté. En outre, la durée et les horaires de travail ne peuvent pas être modifiés en raison des absences intervenues pour exercer le mandat électif sans l'accord de l'agent élu (47).

L'agent public ne peut faire l'objet d'aucune mesure de licenciement, de déclassement professionnel ou de sanction disciplinaire en raison des autorisations d'absence et des crédits d'heures dont il a bénéficié sous peine de nullité et du versement de dommages

(39) Art. R. 2123-1 et 2, R. 3123-1 et R. 4135-1 et 3 du CGCT.

(40) Art. L. 2123-1, L. 3123-1 et L. 4135-1 du CGCT.

(41) Art. R. 2123-3, R. 2123-4, R. 3123-2 et R. 4135-2 du CGCT.

(42) Art. L. 2123-2, L. 3123-2 et L. 4135-2 du CGCT.

(43) Art. L. 2123-2, R. 3123-2 et L. 4135-2 du CGCT.

(44) Art. R. 2123-7, R. 2123-10, R. 3123-6, R. 3123-8, R. 4135-6, R. 4135-8.

(45) Question écrite (AN) n° 557 du 4 décembre 2007 de M^{me} Marie-Jo Zimmermann à Monsieur le ministre de l'intérieur.

(46) Art. R. 2123-6 du CGCT.

(47) Art. L. 2123-7, L. 3123-5 et L. 4135-5 du CGCT.

et intérêts. Dans ce cas, la réintégration ou le reclassement dans l'emploi est de droit. Par ailleurs, il est interdit à tout employeur de prendre en considération ces absences pour arrêter ses décisions relatives à l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux (48).

Le temps d'absence total correspondant au bénéfice des autorisations d'absence et des crédits d'heures ne peut pas dépasser la moitié de la durée légale du travail de l'agent pour une année civile (49).

On signalera toutefois que l'utilisation par un agent public des crédits d'heures accordés pour l'exercice d'un mandat électif sans que celui-ci en justifie ou en justifie après utilisation constitue un manquement susceptible d'être sanctionné par l'employeur sur le plan disciplinaire (50).

La suspension de l'activité professionnelle

Compte tenu des responsabilités liées à l'exercice de certains mandats électifs locaux, sont prévues des dispositions permettant aux élus concernés de suspendre leur activité professionnelle pendant l'exercice de leur mandat.

Les conditions de cette suspension d'activité se traduisent, pour les fonctionnaires, par un placement en position de détachement ou de disponibilité et pour les agents contractuels, par un congé sans traitement.

▼ Les fonctionnaires

Les fonctionnaires qui cessent leur activité professionnelle pour l'exercice d'un mandat local peuvent bénéficier à leur demande et de plein droit d'une mise en disponibilité pour l'ensemble des mandats électifs locaux et d'un détachement pour les seuls mandats ouvrant droit à la suspension du contrat de travail dans le secteur privé.

Détachement

Le fonctionnaire peut sur sa demande, être placé de plein droit en position de détachement pour accomplir l'un des mandats locaux suivants (51) :

- maire (52),
- adjoint au maire des communes d'au moins 10 000 habitants (53) ;
- président et vice-président du conseil départemental ayant reçu une délégation de l'exécutif (54) ;
- président et vice-président du conseil régional ayant reçu une délégation de l'exécutif (55) ;
- président et membres du conseil exécutif de Corse (56) ;
- président et membres du conseil d'une communauté urbaine (57) ;
- président et membres du conseil d'une communauté d'agglomération (58) ;
- président et membres du conseil d'une communauté de communes regroupant des communes d'au moins 10 000 habitants (59) ;
- président et membres du conseil d'une métropole (60).

Dans ce cas, il bénéficie en application des dispositions du CGCT et sous réserve qu'il ne bénéficie pas de dispositions plus favorables,

(48) Art. L. 2123-8, L. 3123-6, L. 4135-6 du CGCT.

(49) Art. L. 2123-5, L. 3123-3 et L. 4135-3 du CGCT.

(50) Cour administrative d'appel de Nancy, 23 avril 2019, req. n° 18NC01546-18NC01675.

(51) Art. 2 10° et art. 4 1° du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

(52) Art. L. 2123-9 et L. 2123-10 du CGCT.

(53) Art. L. 2123-9 et L. 2123-10 du CGCT.

(54) Art. L. 3123-7 et L. 3123-8 du CGCT.

(55) Art. L. 4135-7 et L. 4135-8 du CGCT.

(56) Art. L. 4422-46 du CGCT.

(57) Art. L. 5215-16 du CGCT.

(58) Art. L. 5216-4 du CGCT.

(59) Art. L. 5214-8 du CGCT.

(60) Art. L. 5217-7 du CGCT.

du droit à réintégration spécifique prévu par le code du travail pour les parlementaires. À l'issue de son mandat, le fonctionnaire détaché peut ainsi prétendre en tout état de cause, à une réintégration dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre son emploi (61).

Ce droit à réintégration est maintenu jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs.

Il s'étend par ailleurs aux cas où le mandat électif du fonctionnaire s'achève avant le terme initialement prévu. Ainsi, la circonstance que la période d'exercice effectif du mandat diffère de la durée théorique de celui-ci ou de celle fixée par le fonctionnaire ou son employeur lors de la demande de suspension de l'activité professionnelle, ne fait pas obstacle à l'exercice du droit à réintégration, même lorsque la cessation du mandat résulte de la démission de l'élu concerné. La cessation d'un seul des mandats dont le fonctionnaire est titulaire conduit en outre à la mise en œuvre du droit à réintégration (62).

À compter du deuxième renouvellement pour un troisième mandat, il bénéficie d'une simple priorité de réemploi pendant un an en application des dispositions de l'article L. 3142-85 du code du travail. Toutefois, cette priorité de réembauche prévue par le code du travail ne devrait pas trouver à s'appliquer dans la mesure où la réintégration en application des dispositions statutaires semble plus favorable au fonctionnaire (63). Pour rappel, le fonctionnaire qui sollicite sa réintégration après un détachement de longue durée doit être réaffecté dans un emploi de son grade dès la première vacance ou création d'emploi (64). À défaut, il est maintenu en surnombre pendant un an et bénéficie, le cas échéant, à l'issue de cette période de maintien en surnombre, d'une prise en charge au titre de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Disponibilité

Pour l'exercice d'un mandat local n'ouvrant pas droit à détachement dans les conditions précitées énumérées par le CGCT, les fonctionnaires peuvent être placés de plein droit, à leur demande, en position de disponibilité pour la durée de leur mandat (65).

En revanche, comme le Conseil d'État a eu l'occasion de le préciser, dans l'hypothèse où le type de mandat local exercé par le fonctionnaire en disponibilité ouvre par ailleurs droit à détachement de plein droit, le fonctionnaire est à l'issue du mandat électif, réintégré dans les conditions susvisées prévues par le code du travail et le CGCT (66).

Lorsque le type de mandat exercé par le fonctionnaire n'ouvre pas droit à détachement de plein droit, le fonctionnaire est réintégré dans les conditions du droit commun de la réintégration après une période de disponibilité.

Ainsi, sauf lorsque la période de disponibilité n'a pas excédé trois mois, le fonctionnaire doit demander sa réintégration à son administration d'origine, au moins trois mois avant la fin de la période de disponibilité (67).

(61) Art. L. 3142-84, L. 3142-87 et L. 3142-88 du code du travail.

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

(63) Art. L. 3142-87 du code du travail.

(64) Art. 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

(65) Art. 7 de la loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux et art. 24 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

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

(67) Art. 26, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

Si la disponibilité n'a pas excédé trois ans, une des trois premières vacances d'emplois correspondant au grade du fonctionnaire dans sa collectivité d'origine doit lui être proposée (68).

Si la disponibilité a duré plus de trois ans, le fonctionnaire doit être réintégré dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine dans un « *délai raisonnable* » en fonction des vacances d'emploi qui peuvent survenir. Dans l'attente, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité et peut prétendre aux allocations d'assurance chômage s'il remplit les conditions requises (69).

▼ Les agents contractuels

À l'instar de tout salarié, l'agent contractuel peut, en application des dispositions du CGCT, demander à suspendre son activité professionnelle pour exercer un des mandats locaux suivants :

- maire (70),
- adjoint au maire des communes d'au moins 10 000 habitants (71) ;
- président et vice-président du conseil départemental ayant reçu une délégation de l'exécutif (72) ;
- président et vice-président du conseil régional ayant reçu une délégation de l'exécutif (73) ;
- président et membres du conseil exécutif de Corse (74) ;
- président et membres du conseil de communauté urbaine (75) ;
- président et membres du conseil de communauté d'agglomération (76) ;
- président et membres du conseil de communauté de communes regroupant des communes d'au moins 10 000 habitants (77) ;
- président et membres du conseil de métropole (78).

L'intéressé doit justifier pour ce faire d'une ancienneté minimale d'un an chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.

À l'issue de son mandat, l'agent contractuel titulaire d'un des mandats précités énumérés par le CGCT est réintégré dans son emploi dans les conditions spécifiques prévues par les articles L. 3142-84 et L. 3142-85 du code du travail. Il retrouve son précédent emploi ou un emploi assorti d'une rémunération équivalente dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. La réintégration de l'agent ne saurait être subordonnée à la condition que les nécessités du service le permettent.

Ce droit spécifique à réintégration n'est toutefois maintenu que jusqu'à l'expiration de deux mandats successifs.

À compter du deuxième renouvellement du mandat, les dispositions de l'article L. 3142-85 du code du travail trouvent à s'appliquer. L'agent bénéficie alors d'une simple priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

Pour l'exercice d'un mandat local autre que ceux énumérés par le CGCT, l'agent contractuel recruté sous contrat à durée indéterminée peut prétendre, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, à l'octroi d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles (79).

(68) Art. 72, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

(69) Conseil d'État, 10 juin 1992, req. n° 108610.

(70) Art. L. 2123-9 du CGCT.

(71) Art. L. 2123-9 du CGCT.

(72) Art. L. 3123-7 du CGCT.

(73) Art. L. 4135-7 du CGCT.

(74) Art. L. 4422-46 du CGCT.

(75) Art. L. 5215-16 du CGCT.

(76) Art. L. 5216-4 du CGCT.

(77) Art. L. 5214-8 du CGCT.

(78) Art. L. 5217-7 du CGCT.

(79) Art. 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

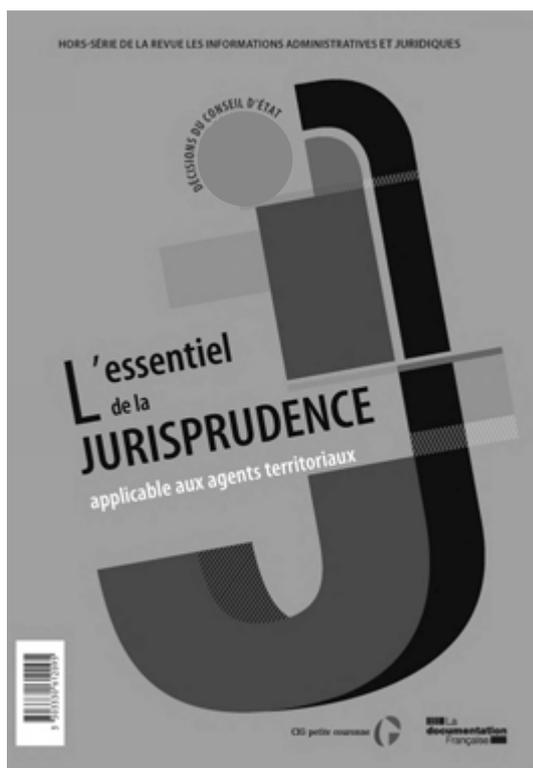
(80) Art. 18-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de 10 ans.

À l'issue de ce congé, la réintégration s'effectue dans les conditions prévues par le décret du 15 février 1988 régissant la situation des agents contractuels dans la FPT **(80)**. ■

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

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



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

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

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

Format 17 x 24 cm

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

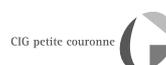
La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

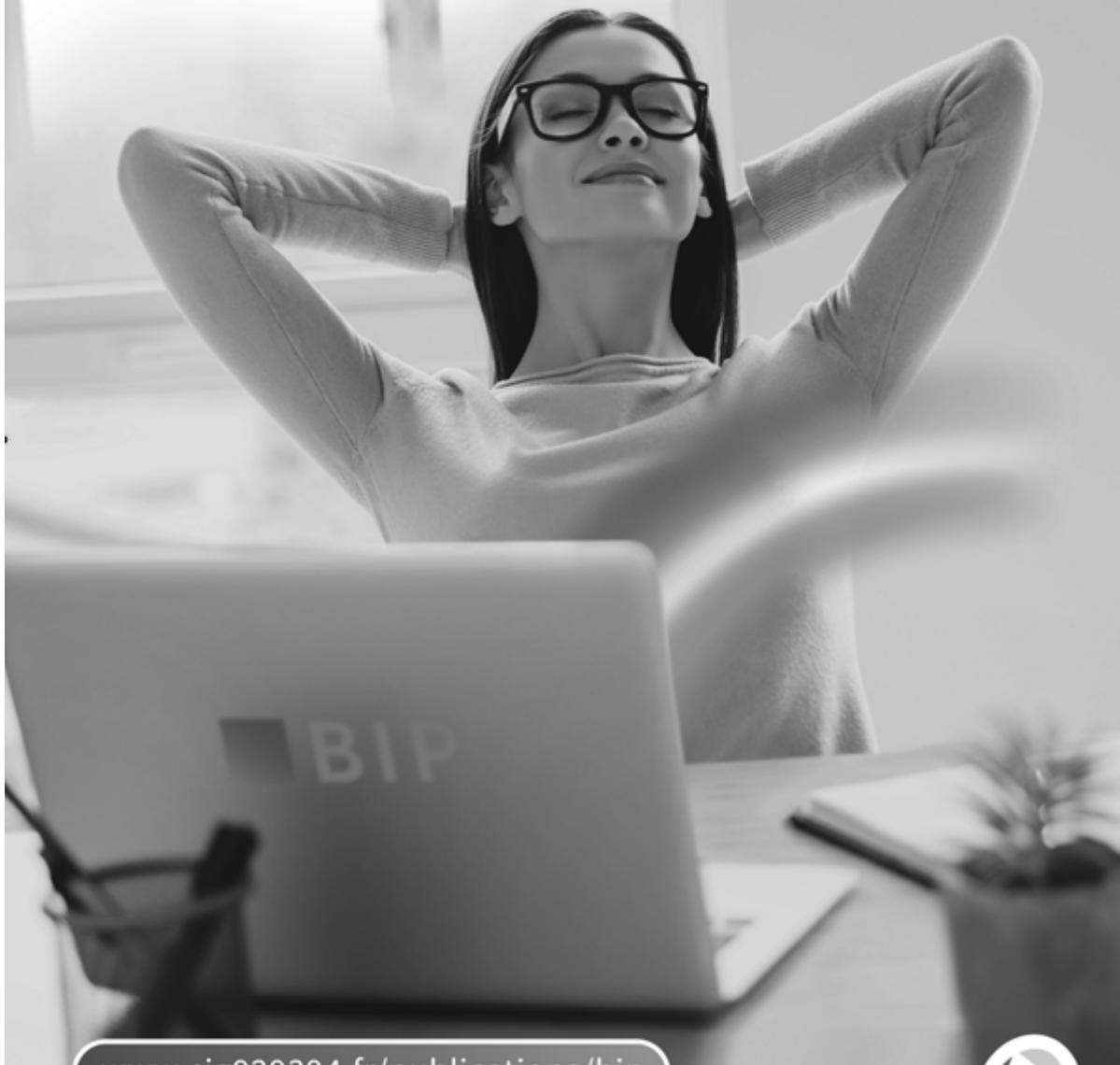
✓ **Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »**

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



documentation
Française ■

■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



www.cig929394.fr/publications/bip

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

CIG petite couronne



CDIsation d'un agent contractuel : prise en considération des fonctions réellement exercées

Conseil d'État, 28 juin 2019
req. n° 421458

Un agent contractuel peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée lorsqu'il justifie notamment d'une durée de services de six ans, accomplie dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique. Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent des appellations et références catégorielles différentes, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise.

(Extrait de la décision)

« Considérant ce qui suit :

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. A a été recruté par contrat à durée déterminée pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} février 2007 en qualité de technicien au sein de la direction générale de l'armement du ministère de la défense, afin d'exercer les fonctions de spécialiste gestionnaire de projets. Au vu de son diplôme universitaire, ce premier contrat a été résilié et un nouveau contrat à durée déterminée a été conclu pour une durée de trois ans à compter du 21 novembre 2007 en qualité d'ingénieur cadre. Ce contrat a été renouvelé pour une période de trois ans à compter du 21 novembre 2010. Par arrêté du ministre de la défense du 26 août 2013, M. A a été radié des contrôles et des cadres du ministère de la défense à compter du 21 novembre 2013. À la demande de l'intéressé, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé cet arrêté par un jugement du 10 mai 2016. Par l'arrêt attaqué du 12 avril 2018, la cour administrative d'appel de Versailles a, sur recours du ministre de la défense, annulé ce jugement puis rejeté la demande de M. A.

Aux termes de l'article 6 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, dans sa rédaction issue de la loi du 12 mars 2012 : *“ Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée. / La durée de six ans mentionnée au quatrième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du*

même établissement public. (...) / Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux quatrième à sixième alinéas du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours". L'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose, dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 : "Les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont répartis en trois catégories désignées, dans l'ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A, B et C".

Il résulte de ces dispositions, éclairées par les travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi du 12 mars 2012, qu'un agent contractuel de l'État peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée lorsqu'il justifie d'une durée de services de six ans, accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique A, B ou C au sens de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée. Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles différentes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise.

Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour retenir que M. A n'avait pas atteint l'ancienneté requise par les dispositions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 de six ans de services publics effectifs dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique avant le 21 novembre 2013, date d'échéance de son contrat en cours, la cour administrative d'appel de Versailles s'est fondée sur le changement d'appellation et de référence catégorielle des deux emplois occupés successivement par l'intéressé. En statuant ainsi, sans rechercher si, comme le soutenait M. A, ses fonctions étaient demeurées les mêmes, la cour a commis une erreur de droit ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

L'arrêt du Conseil d'État du 28 juin 2019 ici commenté, qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, apporte des précisions intéressantes sur les conditions dans lesquelles doit être appréciée la durée de services publics permettant à certains agents contractuels de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. La décision concerne un agent de la fonction publique de l'État, mais le principe qu'elle établit est transposable à la fonction publique territoriale eu égard à la similitude des dispositions législatives applicables.

Pour rappel, la loi du 12 mars 2012⁽¹⁾ a introduit dans les trois fonctions publiques un dispositif visant à sécuri-

ser le parcours professionnel des agents contractuels prévu, s'agissant de la fonction publique territoriale, par l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Cet article pose le principe selon lequel tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi avec un agent qui justifie de six années de services publics au moins, sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée.

Sont comptabilisés pour l'appréciation de cette durée :

– d'une part, les services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois

(1) Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi a été présentée dans les numéros des *IAJ* d'octobre 2011 et d'avril 2012.

occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 de la loi (2), de même que ceux effectués au titre d'une mise à disposition par le centre de gestion à la condition qu'ils aient été accomplis auprès de la collectivité ou l'établissement ayant ensuite recruté l'agent par contrat ;

– d'autre part, les services continus ou discontinus, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'exécède pas quatre mois. Quant aux services accomplis à temps non complet et à temps partiel, ils sont assimilés à des services effectués à temps complet.

Si l'agent remplit cette condition d'ancienneté de services publics avant l'échéance du contrat en cours, l'autorité territoriale et l'intéressé peuvent, d'un commun accord, conclure un nouveau contrat qui sera obligatoirement à durée indéterminée. Dans le cas où l'agent refuse la transformation de son contrat, il est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son engagement à durée déterminée.

Toutefois, dans la fonction publique de l'État, une modalité différente est prévue. Lorsque l'ancienneté de six ans de services est atteinte avant l'échéance du contrat en cours, celui-ci est alors « *réputé être conclu pour une durée indéterminée* ». L'autorité d'emploi adresse à l'agent une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature de son contrat. Si ce dernier refuse l'avenant proposé, il est alors maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat à durée déterminée.

Dans l'affaire soumise au Conseil d'État, un agent avait été recruté en février 2007 par le ministère de la défense par un contrat à durée déterminée de trois ans en qualité de technicien pour exercer les fonctions de spécialiste gestionnaire de projet. Toutefois, son diplôme universitaire n'ayant pas été pris en considération, ce contrat avait été résilié et l'intéressé avait signé, en novembre de cette même année, un nouveau contrat de trois ans pour exercer les mêmes fonctions qu'au cours des dix mois précédant mais en qualité d'ingénieur cadre. Ce contrat avait été renouvelé pour une période de trois ans en novembre 2010. Quelques mois

avant son terme, l'agent avait été informé que son contrat ne serait pas renouvelé. Finalement radié des cadres, il avait contesté cette décision devant le tribunal administratif faisant notamment valoir qu'elle constituait en réalité un licenciement car son contrat aurait dû être transformé en contrat à durée indéterminée.

Le juge de première instance a fait droit à sa demande, mais son jugement a été censuré par la cour administrative d'appel. Elle a estimé que le changement d'appellation et de référence catégorielle entre le premier contrat et le suivant ne permettait pas au requérant de justifier de six ans de services dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique avant l'échéance de son contrat.

Saisi en cassation par l'agent, le Conseil d'État, dans sa décision du 28 juin 2019, infirme la solution dégagée par la cour administrative d'appel.

Il considère tout d'abord, sur la base d'une lecture de la loi éclairée par les travaux parlementaires, qu'un agent contractuel de l'État peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée avant la fin de son engagement à durée déterminée lorsqu'il justifie d'une durée de services de six ans, accomplie dans sa totalité auprès de la même administration ou du même établissement public, dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique A, B ou C au sens de la loi du 13 juillet 1983.

Partant de ce principe, il établit que lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, pour l'emploi qu'il occupe, des appellations et des références catégorielles différentes, l'intéressé peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée dès lors qu'il est établi, en dépit des indications figurant sur les contrats, qu'il a en réalité exercé des fonctions identiques pendant la durée de services requise.

Le juge fait ainsi prévaloir les fonctions effectivement exercées par l'agent pendant les six années de services sur la dénomination qui en est donnée dans les stipulations contractuelles. Lorsque les fonctions

(2) Les services accomplis au titre des contrats de projet instaurés par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ne seront pas pris en compte.

de l'agent n'ont pas changé au cours de la période de référence, elles relèvent alors nécessairement de la même catégorie hiérarchique, quels que soient les termes des contrats.

Ainsi que l'a explicité le rapporteur public, « l'obligation de tenir compte de la réalité des fonctions effectivement exercées au cours des six années précédentes sans s'arrêter à leur dénomination dans les contrats découle tant de la lettre de l'article 6 bis, qui évoque l'effectivité de l'exercice des fonctions, que des finalités de cette règle, qui est de limiter le recours à des contrats à durée déterminée au-delà de six ans. En choisissant une référence à la catégorie hiérarchique, le législateur a entendu faire obstacle à la poursuite de contrats à durée déterminée au-delà de six ans y compris lorsque les fonctions exercées changeaient dans la limite très générale [des] trois grandes catégories [hiérarchiques] entre lesquelles se répartissent l'ensemble des différents emplois de la fonction publique en raison du niveau de diplôme requis pour y accéder »⁽³⁾.

En conséquence, le Conseil d'État casse l'arrêt de la cour administrative d'appel pour erreur de droit au motif qu'elle s'est référée uniquement aux intitulés des fonctions mentionnés dans les contrats du requé-

rant, sans rechercher si, comme celui-ci le soutenait, ses fonctions étaient en réalité demeurées les mêmes entre son premier contrat et le nouveau contrat à durée déterminée qu'il avait signé en novembre 2007.

Cette solution reprend l'interprétation adoptée par le juge de cassation dans un arrêt du 28 novembre 2014 ⁽⁴⁾ à propos du dispositif ponctuel de transformation automatique de certains contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée prévu par l'article 15-II de la loi du 26 juillet 2005 ⁽⁵⁾ en faveur des agents remplissant, au 1^{er} juin 2004 ou au plus tard au terme de leur contrat en cours, certaines conditions dont notamment une durée d'au moins six années de services effectifs au cours des huit années précédentes.

Dans cette décision, le Conseil d'État avait en effet confirmé la décision d'une cour administrative d'appel qui, pour juger qu'un agent territorial contractuel satisfaisait aux conditions de durée de services requises pour ouvrir droit à la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée, s'était fondé sur le fait que les emplois exercés successivement par l'intéressé recouvraient des fonctions identiques relevant de la catégorie A, en dépit de leur changement d'appellation et de référence catégorielle. ■

⁽³⁾ Conclusions de Gilles Pellissier, disponibles sur le site du Conseil d'État.

⁽⁴⁾ Conseil d'État, 28 novembre 2014, req. n°365120.

⁽⁵⁾ Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Actualité documentaire

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

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

LE POINT SUR...

[27 Réforme de la fonction publique](#)

ACTUALITÉ STATUTAIRE

[31 Accès à la fonction publique](#)

[31 Agents contractuels](#)

[32 Agents de droit privé](#)

[32 Cadres d'emplois • métiers territoriaux](#)

[33 Cessation de fonctions](#)

[33 Droits et obligations](#)

[34 Durée du travail](#)

[36 Indisponibilité physique](#)

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

[38 Organismes de gestion et de formation de la FPT](#)

[38 Positions](#)

[39 Rémunération • indemnisation • avantage en nature](#)

[39 Ressources humaines et management](#)

À LIRE ÉGALEMENT

[41 Actualité des autres fonctions publiques](#)

[42 Commande publique](#)

[42 Discrimination](#)

[42 Finances publiques • Finances locales](#)

[43 Handicap](#)

[44 Harcèlement](#)

[45 Justice](#)

[45 Laïcité](#)

[46 Qualité de vie au travail](#)

[47 Réforme des institutions](#)

[47 Régime des actes](#)

[47 RGPD • Open-data](#)

■ Réforme de la fonction publique

TEXTE

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (rectificatif)

(NOR : CPAF1832065Z) JO, n° 2089, 7 septembre 2019, texte n° 1.- 1 p.

Le rectificatif concerne l'organisation des concours. Il précise, pour la fonction publique de l'État, qu'au I de l'article 87, le texte suivant « *l'avant-dernier alinéa de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés* » est remplacé par ce texte « *le dernier alinéa de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés* ». Enfin, pour la fonction publique territoriale, le 2° de

l'article 89 est également modifié. Au lieu de lire « *1° et 2° du présent article* » il convient de lire « *1° à 3° du présent article* ». Ce rectificatif a pour effet d'inclure le troisième concours, aux côtés du concours externe et du concours interne, dans le champ du nouveau principe introduit par l'article 89 empêchant qu'un même candidat figure sur plusieurs listes d'admis à concourir lorsque plusieurs centres de gestion organisent simultanément un même concours.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique revisite largement les dispositions statutaires pour les employeurs et agents publics des trois versants

(1^{re} partie)

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 35, du 2 au 8 septembre 2019.- pp. 5-9

Dans cet article, les auteurs proposent une analyse des articles 1 à 57 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Selon ces derniers, ce texte ne remet pas en cause les grands principes qui gouvernent la fonction publique mais réforme en profon-

deur le dialogue social, élargit la possibilité de recruter des agents contractuels et comporte de nombreuses dispositions pour simplifier la gestion des ressources humaines publiques, fluidifier les parcours professionnels et favoriser l'égalité professionnelle.

(2^e partie)

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 36, du 9 au 15 septembre 2019.- pp. 4-7

Dans cet article, les auteurs proposent une analyse des articles constituant la seconde moitié de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le titre IV contient des dispositions qui visent à permettre aux agents d'avoir de nouvelles perspectives

d'évolution de carrière et de bénéficier de nouveaux droits en matière de formation, de mobilité ou de reconversion professionnelle. Concernant, le titre V, il contient des mesures qui visent à « *renforcer l'égalité professionnelle* ».

Le méga-chantier des décrets d'application de la loi fonction publique

La Gazette.fr, 5 septembre 2019.- 3 p.

Olivier Dussopt a présenté le 5 septembre 2019 aux organisations syndicales et aux employeurs publics le calendrier de travail pour la concertation sur les textes d'application de la loi fonction

publique. Il a précisé que 80 % des dispositions de la loi seraient applicables au 1^{er} janvier 2020. Les dates de réunions des instances et les sujets à l'ordre du jour sont détaillés.

Un dialogue social recentré sur les politiques RH plutôt que sur les agents

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1641, du 3 au 9 septembre 2019.- pp. 6-7

Cet article présente les 14 articles de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacrés au dialogue social. La loi recentre le dialogue social sur les orientations de la politique des ressources

humaines, renforce les compétences du Conseil commun de la fonction publique et réunit dans une instance unique, le comité social territorial, le comité technique et le comité d'hygiène de santé et de sécurité au travail.

Exclusif : le projet de décret sur les CAP et les lignes directrices de gestion dans la fonction publique

Acteurs publics, 17 septembre 2019.- 5 p.

La loi n° 201-9828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit, par décret d'application, une révision des attributions des Commissions administratives paritaires (CAP) et précise les conditions dans lesquelles les administrations devront édicter des lignes directrices de gestion. Le projet de décret, analysé dans cet article, doit être examiné par le Conseil commun de la fonction publique le 19 octobre 2019. En application de la loi, la consultation préalable des CAP en matière de mobilités, de promotion et d'avancement est supprimée au sein des textes

réglementaires mais reste obligatoire pour les décisions individuelles défavorables à l'agent. Par ailleurs, le projet de décret se penche sur les aspects pratiques de l'élaboration des lignes directrices de gestion. Établies de manière pluriannuelle pour une durée maximale de six ans, celles-ci devront notamment « déterminer les orientations générales en matière de recrutement et de mobilité » et pourront « comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois, ou catégories. »

Exclusif : le projet de décret sur la procédure de recrutement des contractuels

Acteurs publics, 23 septembre 2019.- 5 p.

Le projet de décret du gouvernement relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, prévu par la loi du 6 août de transformation de la fonction publique, vise à professionnaliser les procédures de recrutement par la voie du contrat afin

de garantir l'égal accès aux emplois publics. Le projet de texte définit les principes généraux applicables à la procédure de recrutement des agents contractuels, les phases de recrutement dans la fonction publique de l'État et le versant territorial ainsi que les dispositions particulières et modulations prévues par la loi.

Le projet de décret réformant le régime d'assurance-chômage de la fonction publique

Acteurs publics, 25 septembre 2019.- 3 p.

Prévu à l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique, le projet de décret crée la rupture conventionnelle dans la fonction publique et étend le droit à l'allocation-chômage aux agents publics si « la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service

donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire » ou si « la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle ». Ce projet de texte détaille également les modalités de calcul, de maintien et de cessation de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Loi Fonction publique : le recours aux contractuels passé au crible

La Gazette.fr, 17 septembre 2019.- 5 p.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 apporte aux managers publics

de « nouvelles souplesses, des capacités d'innovation et de réactivité dans les organisations de

travail » en élargissant notamment le recours aux agents contractuels. Les employeurs publics pourront désormais recourir au contrat pour les emplois permanents de toutes les catégories ainsi que pour les emplois de direction. La loi a ainsi abaissé le seuil démographique à 40 000 habitants au-delà duquel le recrutement direct est possible pour les postes de directeur général des services (DGS), de directeur général adjoint (DGA) et de directeur général des services techniques (DGST) des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et a précisé que le contrat conclu ne pouvait être ni devenir un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, une mesure a créé le contrat de projet permettant aux collectivités de recruter un agent sur une durée correspondant à la réalisation d'un projet ou d'une opération ne pouvant dépasser six ans.

À la libéralisation du recours au procédé contractuel répond l'application de mesures visant à encadrer les recrutements par contrat : renforcement des obligations de formation d'intégration et de professionnalisation, prise en compte des résultats professionnels et collectifs du service dans la rémunération, instauration d'une indemnité de fin de contrat pour les contrats « *d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats sera inférieure à un plafond* », portabilité du contrat à durée indéterminée pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique et suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours.

Fonction publique : ce que change la loi pour la gestion RH

Maires de France, n° 371, septembre 2019.- pp. 50-51

L'auteur de cet article propose une analyse des principales dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : réforme du dialogue social, recours élargi aux contrats, modification du cadre

disciplinaire, déontologique et des conditions de travail des agents publics, évolution du cadre réglementaire régissant les recrutements, la mobilité et l'évolution professionnelle, et un renforcement de l'égalité professionnelle.

Le comité social, lieu de réflexion sur la politique RH locale

La Lettre de l'employeur, n° 1642, du 10 au 16 septembre 2019.- pp. 6-7

Issus de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les comités sociaux territoriaux auront un rôle majeur en tant que lieu de discussion de la politique des ressources humaines des employeurs publics. Cette fonction est renforcée par l'obligation d'éditer un rapport social unique rassemblant

l'ensemble des données sur les ressources humaines de la structure publique. Cet article décrypte les compétences exercées par les comités sociaux territoriaux, les modalités de désignation de ses membres ainsi que le contenu du rapport social unique.

La mobilité et les transitions professionnelles dans la loi de « transformation » de la fonction publique

Actualité juridique- fonctions publiques, n° 5, septembre-octobre 2019.- pp. 258-263

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit, au titre IV, les concepts de « *mobilité* » et de « *transitions professionnelles* ». Le premier concept est inscrit dans le statut général de la fonction publique et constitue l'une des garanties fondamentales de la carrière des fonctionnaires, alors que le second revêt une dimension plus managériale et relève d'une attente des agents « *en faveur de parcours professionnels plus diversifiés* ». Bien que le gouvernement ait réaffirmé

son attachement au « *maintien d'un statut de la fonction publique* », certaines dispositions relatives notamment à la suppression de l'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) sur les décisions portant sur les mutations, la mobilité, l'introduction de la rupture conventionnelle et la flexibilisation dans la gestion des transitions professionnelles, fragilisent les garanties d'exercice du droit à la mobilité et remettent ainsi en cause la thèse de la continuité statutaire.

Guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre

Paris: Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 45 p.

Dans ce guide pédagogique, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) présente les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. La première partie rassemble les dispositions communes aux trois versants de la fonction publique. Les trois suivantes s'attachent à la mise en œuvre des mesures spécifiques à chaque versant : la fonction publique de l'État

en partie II, la fonction publique territoriale en partie III et la fonction publique hospitalière en partie IV. Chacune de ces parties reprend l'architecture des titres de la loi. La partie V est, quant à elle, consacrée aux rapports qui devront être présentés par le gouvernement. Enfin, la dernière partie rassemble, dans un tableau synthétique, l'ensemble des mesures à prendre pour la mise en œuvre effective de la loi. ■

ANNALES CORRIGÉES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE *Votre passeport pour la réussite*



Une collection élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours

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



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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

La documentation Française

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

JURISPRUDENCE

Les contrats de travail soumis au droit local, n'étant pas régis par le droit français, ne sauraient être regardés comme des contrats de droit public

Conseil d'État, 28 juin 2019, Syndicat CGT du ministère des affaires étrangères, req. n° 423623

Les contrats de travail soumis au droit local, n'étant pas régis par le droit français, ne sauraient être regardés comme des contrats de droit public. Dès lors, les années accomplies comme agent

de droit local par les titulaires de ces contrats ne peuvent être prises en compte au titre de la durée des services publics exigée pour l'accès aux concours internes de la fonction publique.

AGENTS CONTRACTUELS

JURISPRUDENCE

Un agent contractuel peut bénéficier d'un CDI lorsqu'il justifie notamment d'une durée de services de six ans, accomplie dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique

Conseil d'État, 28 juin 2019, M. A., req. n°421458

Un agent contractuel peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) lorsqu'il justifie notamment d'une durée de services de six ans, accomplie dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique. Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent des appellations et références catégorielles dif-

férentes, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise.

Voir aussi Statut commenté page 22.

REVUE DE PRESSE

Fin 2017, un peu plus de deux contractuels de la FPT sur cinq occupent un emploi permanent

Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n°138, septembre 2019.- 8 p.

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) établit une synthèse chiffrée des bilans sociaux réalisés en collaboration avec les centres de gestion. Au 31 décembre 2017, la fonction publique territoriale compte 1,97 million d'agents dont 25 % d'agents contractuels. Parmi ces agents contractuels, 42 % occupent un emploi permanent, dont une majorité à durée déterminée (79 %) et les autres à durée indéterminée (21 %). 58 % de ces agents occupent un emploi non permanent, principalement pour répondre à un accroissement tem-

poraire ou saisonnier d'activité. Par ailleurs, le recours aux agents contractuels peut prendre la forme d'un recrutement de personnel temporaire, qui correspond surtout au personnel mis à disposition par les centres de gestion. Enfin, parmi les agents contractuels arrivés sur un poste permanent au cours de l'année 2017, 46 % réalisent des remplacements. Les raisons de leur départ sont à 65 % des fins de contrat tandis que 22 % de ces agents quittent le statut de contractuel pour celui de fonctionnaire.

Quelle(s) gestion(s) des contractuels en ressources humaines dans la fonction publique ?

La semaine juridique- administration et collectivités territoriales, n° 29, du 22 au 28 juillet 2019.- pp. 31-45

Les étudiants du master 2 *Droit public des affaires, contrats publics* de l'université Polytechnique

des Hauts-de-France (UPHF) ont rédigé plusieurs articles consacrés à la contractualisation de l'em-

ploi public et aux enjeux actuels de la gestion des ressources humaines au sein des trois fonctions publiques. Ils s'interrogent sur les tentatives de réformes visant à moderniser le statut général de la fonction publique qui se sont concrétisées par l'instauration d'une gestion des ressources humaines des emplois publics. Selon eux, ces

évolutions sont insuffisantes et ils préconisent une généralisation du contrat dans la fonction publique qui permettrait de garantir une plus grande souplesse dans la gestion des ressources humaines. Par ailleurs, les auteurs présentent les points de vue de l'avocat et du juge dans le domaine du contentieux des agents contractuels.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

TEXTE

Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

(NOR: MTRD1917033D) JO, n° 214, 14 septembre 2019, texte n°5.- 172 p.

Ce décret fixe les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des modalités de financement. Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage fixés dans les annexes du décret sont applicables aux contrats conclus

à compter du 1^{er} janvier 2020, à l'exception des contrats d'apprentissage conclus hors convention régionale pour lesquels les niveaux de prise en charge fixés dans ces annexes s'appliquent le lendemain de la publication du décret.

REVUE DE PRESSE

Quelles sont les modalités de suivi de l'état de santé des apprentis ?

Site internet de l'INRS, consulté le 3 septembre 2019

Dans ce dossier, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) présente les dispositions qui s'appliquent aux apprentis en matière de santé et de sécurité au travail. Ainsi, l'employeur est notamment tenu d'assurer le suivi de leur état de santé, afin de les informer sur les risques éventuels auxquels les expose leur poste de travail et préserver leur santé physique et mentale

tout au long de leur parcours professionnel. En fonction de son poste de travail, des risques professionnels auxquels il est exposé, de son état de santé et de son âge, l'apprenti bénéficie soit d'une visite d'information et de prévention (VIP), soit d'un examen médical d'aptitude dans le cadre d'un suivi individuel renforcé (SIR).

La Cnam précise la réforme de la procédure de reconnaissance des AT-MP

Liaisons sociales - Quotidien, n° 1787, 2 septembre 2019.- 1 p.

Cet article présente la circulaire éditée par la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), le 9 août 2019, relative à la réforme de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). Cette réforme est réalisée par le décret n°2019-356 du

23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général. La circulaire précise la mise en œuvre pratique de cette réforme, notamment les nouveaux outils dématérialisés.

CADRES D'EMPLOIS - MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Instruction du 22 août 2019 relative au dispositif d'engagement différencié de sapeurs-pompiers volontaires au sein des services d'incendie et de secours

(NOR: INTE1921745C) Circulaire.legifrance.gouv.fr, 2 septembre 2019.- 8 p.

La présente circulaire a pour objet de présenter les modalités de mise en œuvre de l'engagement différencié des sapeurs-pompiers volontaires, dans le cadre de la déclinaison des mesures n°8 et 9 du plan d'action 2019-2021 pour le

volontariat chez les sapeurs-pompiers. Ainsi, les sapeurs-pompiers volontaires pourront désormais n'exercer qu'une, deux ou trois des quatre missions qui leur sont dévolues : incendie, secours aux personnes, secours

routiers et protection des personnes, des biens et de l'environnement. La formation sera adaptée en conséquence. La circulaire précise le cadre

réglementaire applicable ainsi que différentes préconisations issues des retours d'expérience.

Instruction du 22 août 2019 relative aux mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours

(NOR: INTE1921754C) Circulaire.legifrance.gouv.fr, 2 septembre 2019.- 7 p.

La présente circulaire a pour objet de présenter les mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours, dans le cadre de la déclinaison de la mesure n° 1 du plan d'action 2019-2021 pour le volontariat chez les sapeurs-pompiers. Elle préconise de mettre en œuvre des mesures visant à formaliser un plan départemental en faveur des femmes, de

renforcer les capacités et le processus d'accueil des femmes, de promouvoir l'accès des femmes à des responsabilités particulières, d'améliorer la conciliation entre l'engagement et la vie familiale, de lutter contre les violences sexuelles et sexistes et de développer une communication adaptée.

Décret n° 2019-945 du 9 septembre 2019 modifiant le décret n° 2017-142 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR: INTE1919021D) JO, n° 211, 11 septembre 2019, texte n° 15.- 2 p.

Ce décret modifie les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels. La phase d'admissibi-

lité comprend une épreuve écrite de résolution d'un cas pratique. La phase d'admission comprend une épreuve orale d'entretien avec le jury.

Question écrite n° 11700 du 18 juillet 2019 relative à la direction des services d'une commune

JO Sénat, 29 août 2019.- p. 4405

La réponse ministérielle précise que dans tous les cas où une collectivité territoriale ou un établissement public peut créer l'emploi de Directeur général des services (DGS), l'organe délibérant ne peut créer qu'un seul emploi de cet ordre en application de l'article 2 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés. En revanche, si les conditions sont réunies pour créer l'emploi de Directeur général adjoint des services (DGAS), la réglementation n'en limite pas le nombre. L'article 2 du décret précité précise que le ou les DGAS sont chargés

de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS dans ses différentes fonctions. Le ou les emplois de DGAS ne peuvent donc être créés que si l'emploi fonctionnel de DGS figure au tableau des emplois de la collectivité. Cependant, il n'y a aucune obligation à ce qu'un emploi créé par l'assemblée délibérante, qu'il soit fonctionnel ou non, soit pourvu, la nomination relevant exclusivement des prérogatives de l'autorité territoriale. Les services de la commune peuvent donc fonctionner avec des DGAS sans que l'emploi de DGS soit pourvu. Il incombe exclusivement au maire, en sa qualité de chef de l'administration communale, d'organiser les services municipaux.

Question écrite n°09653 du 28 mars 2019 relative au recrutement et la formation des agents de police municipale

JO Sénat, 5 septembre 2019.- p. 4485

La réponse ministérielle précise, dans un premier temps, le cadre réglementaire applicable

au recrutement et à la formation des agents de police municipale puis revient sur les

changements induits par l'article 60 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ainsi, les dispositions de cet article, dans des conditions fixées par décret, permettent de dispenser de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation au sein des cadres d'emplois de la police municipale, les agents disposant d'une expérience professionnelle antérieure. Par ailleurs, la réponse ministérielle spécifique que pour accompagner la croissance des effectifs de police municipale, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a augmenté le nombre de sessions de formation qu'il organise. En outre, d'ici l'année 2020, la

plupart des formations seront dispensées sur cinq sites spécifiquement équipés, répartis sur le territoire métropolitain afin de faciliter l'accès des agents à la formation. Le gouvernement poursuit ses réflexions pour améliorer l'articulation entre les différentes forces de sécurité, dans le prolongement de la recommandation formulée par le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) qui a mandaté son président afin de solliciter l'avis de la Commission consultative de la police municipale (CCPM) sur de possibles aménagements des obligations de formation pour les fonctionnaires détachés, anciens fonctionnaires issus de la gendarmerie ou de la police nationales.

CESSATION DE FONCTIONS

REVUE DE PRESSE

Assurance chômage : de nouvelles règles au 1^{er} novembre 2019

La Semaine juridique - Social, n° 35 du 3 au 9 septembre 2019.- pp. 3-4

L'auteur de cet article décrypte le décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi ainsi que le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, qui portent la réforme de l'assurance chômage souhaitée par le gouvernement. Le décret

n° 2019-797 abroge l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et de ses textes associés. Il modifie la durée minimale d'affiliation exigée pour ouvrir des droits au chômage ainsi que le seuil permettant un rechargement des droits et adapte les durées de la période de référence d'affiliation et de la période de référence de calcul.

DROITS ET OBLIGATIONS

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La difficile mise en jeu de la responsabilité publique à la suite d'attitudes racistes en milieu scolaire : accompagner et réparer les préjudices subis

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n°36, du 9 au 15 septembre 2019.- pp. 33-35

L'auteur commente le jugement du tribunal administratif de Lyon, du 7 novembre 2018, req. n°1604613, relatif à la mise en jeu de la responsabilité publique à la suite d'actes racistes commis dans le secteur public de l'éducation. L'auteur propose une analyse de ce jugement, au regard de l'article 11 de la loi statutaire du 13 juillet 1983 qui dispose « que la collectivité

publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences (...), et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». Il questionne la mise en jeu de la responsabilité de l'État face à ses obligations d'accompagnement ou de protection des agents publics mais également de réparation des préjudices subis.

REVUE DE PRESSE

Cantines, collecte des déchets, accueil périscolaire... : le service minimum étendu à six secteurs de la fonction publique territoriale

Maire-Info, 10 septembre 2019.- 2 p.

Cet article analyse l'article 56 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui modifie les conditions

d'application du droit de grève des fonctionnaires territoriaux et étend le service minimum à six nouveaux secteurs: les services publics

de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, mais aussi d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, ainsi que ceux de la restauration collective et scolaire. Les agents des six secteurs concernés devront désormais infor-

mer de leur intention de participer à la grève « *au plus tard 48 heures* » avant la cessation de travail et pour ceux qui renonceraient à y participer « *au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de [leur] participation* ». Le texte précise que les agents qui ne respectent pas ces obligations seront passibles d'une sanction disciplinaire.

Commission de déontologie de la fonction publique : accès des agents publics au secteur privé

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 124 p. (Outils de la GRH)

Saisie pour donner son avis sur le départ des agents publics vers le secteur privé, la commission de déontologie de la fonction publique se prononce également sur les déclarations des agents publics qui souhaitent cumuler leurs fonctions avec la création ou la reprise d'une entreprise privée, ou bien sur celles des dirigeants d'entreprise privée recrutés dans la fonction publique et souhaitant poursuivre leur activité. Ainsi, au titre de l'année 2018, la commission a été saisie de 7 695 dossiers dont 4 498 ont fait l'objet d'un avis tacite de compatibilité et

de 50 % correspondent à des demandes de cumul d'activités (contre 80 % en 2017). Pour la fonction publique territoriale, l'année a également été caractérisée par une progression du nombre des saisines (environ 10 % de plus par rapport à 2017) avec une part importante de demandes de cumul d'activités (49,54 % des demandes). S'agissant des agents, ce sont ceux relevant de la catégorie C qui saisissent toujours le plus la commission (environ 60 %), comme l'année précédente. Toutefois, les saisines en provenance des agents de catégorie A augmentent d'un peu

DURÉE DU TRAVAIL

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 11295 du 4 juillet 2019 relative à la communication à l'employeur d'un numéro de téléphone privé

JO Sénat, 26 septembre 2019.- p. 4895

La réponse ministérielle rappelle qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent territorial de fournir à son employeur son numéro de téléphone privé et que les agents ne sont pas contraints d'être joignables en dehors de leur temps de travail effectif, même en cas d'urgence. Toutefois, une délibération peut prévoir qu'un téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition d'un agent en astreinte. Le juge administratif a, par ailleurs, considéré que « *doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un*

téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment » (Cour administrative d'appel de Versailles, 7 novembre 2013, n° 12VE00164). Enfin, l'organe délibérant peut définir, après avis du comité technique, d'autres situations imposant des obligations de travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte (permanences). Ces obligations de travail doivent alors faire l'objet d'une rémunération ou d'une compensation, dans les conditions prévues par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.

Question écrite n° 16019 du 22 janvier 2019 relative à l'absence de délai de prévenance pour la modification des horaires de travail des agents de la fonction publique territoriale

JO Assemblée Nationale, 2 juillet 2019.- p. 6078

La réponse ministérielle précise que la directive du 4 novembre 2003 concernant certains

aspects de l'aménagement du temps de travail et le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 rela-

tif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale n'imposent pas de délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail à l'initiative de l'employeur. Sa mise en œuvre est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale qui fixe les horaires de travail des agents de sa collectivité. Une jurisprudence constante du Conseil d'État (décisions du 2 octobre 2009, n° 312900 et du 19 décembre 2007, n°296745) rappelle qu'il appartient à l'autorité territoriale, agissant en tant que chef de service, de déter-

miner dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, notamment, le cas échéant, la délibération fixant la durée du travail des agents, et en fonction des besoins du service public, les horaires de travail et obligations de service des personnes placées sous son autorité. Enfin, toute modification des horaires d'ouverture des services publics impliquant une modification de la durée hebdomadaire de travail doit faire l'objet d'une délibération (Conseil d'État, 21 septembre 1990, n° 76017).

REVUE DE PRESSE

Les temps périphériques au travail

Droit social, n° 7-8, juillet-août 2019.- pp. 634-640

L'auteur de cet article s'attache à définir les temps de travail et s'interroge sur la qualification des « tiers-temps » de travail, considérés ni comme des temps de travail ni comme des temps de repos. La jurisprudence apporte des éléments de définition relatifs à certaines catégories de temps périphériques au travail, oubliés de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 dite loi Aubry I d'orien-

tation et d'incitation relative à réduction du temps de travail. Se posent ainsi les questions de frontières, de délimitation entre-temps de travail et temps de repos, d'espace des temps périphériques. Le salarié n'étant pas libre de se consacrer à des activités de son choix durant ces temps périphériques, ceux-ci seraient qualifiés de temps de travail.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

TEXTE

Décision du Défenseur des droits n° 2019-213 du 4 septembre 2019 relative au versement d'indemnités journalières durant une période de disponibilité pour convenances personnelles

Site internet du Défenseur des droits, consulté le 17 septembre 2019

Dans le cas d'espèce, le Défenseur des droits rappelle « qu'un employeur public qui ne prend pas en charge les indemnités journalières dues à une fonctionnaire, pour un arrêt de travail, émis

durant une période de disponibilité pour convenances personnelles, porte atteinte aux droits sociaux de l'agent public ».

REVUE DE PRESSE

Reclassement : une affaire pas encore classée

La Lettre du cadre territorial, n° 530, août-septembre 2019.- pp. 24-30

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, crée pour ces derniers un nouveau droit, une période de préparation au reclassement d'une durée d'un an. Le reclassement est une problématique majeure dans les collectivités qui se doivent

d'innover, en développant une gamme de solutions adaptées aux agents. Cet article présente des outils de reconversion mis en place dans différentes collectivités: création d'un service dédié à la mobilité, postes relais, parcours individualisé élaboré en collaboration avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

TEXTE

Séance du CSFPT du 25 septembre 2019*Communiqué de presse du CSFPT du 25 septembre 2019*

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 25 septembre 2019, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux, et en présence de M. Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, en charge de la fonction publique. Quatre textes étaient inscrits à l'ordre du jour. Le 1^{er} texte examiné est un projet de décret modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce texte vise à l'actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'État des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux. Ce projet de texte qui avait reçu un avis défavorable lors de la séance du 10 juillet 2019 a de nouveau reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant : pour le Collège employeur, avis favorable unanime et pour le Collège des organisations syndicales, 17 avis défavorables et 2 abstentions. Le second texte à l'étude est un projet de décret fixant les règles d'organisation générale et les épreuves de l'examen professionnel d'accès au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle. Ce texte fixe les modalités d'organisation et les épreuves de l'examen professionnel pour l'accès au nouveau grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (grade d'avancement) créé par le décret n°2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, en application du protocole «*Parcours professionnels, carrières et rémunérations*» (PPCR). Ce projet de décret a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant : pour le Collège employeur, avis favorable unanime et pour le Collège des organisations syndicales, 12 avis favorables et 7 avis défavorables. Le troisième texte présenté concerne un projet de décret fixant les règles d'organisation générale et les

épreuves de l'examen professionnel d'accès au grade d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle. Ce texte fixe les modalités d'organisation et les épreuves de l'examen professionnel pour l'accès au nouveau grade d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle (grade d'avancement) créé par le décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants, en application du protocole «*Parcours professionnels, carrières et rémunérations*» (PPCR). Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT (avis favorable unanime pour le Collège employeur et pour le Collège des organisations syndicales, 12 avis favorables et 7 avis défavorables). Le quatrième projet de texte soumis aux membres du CSFPT modifie le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84- 53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n°91-573 du 19 juin 1991. Ce texte a pour objet d'adapter les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaires des agents territoriaux aux modifications apportées par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État. Il ouvre également aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire. Ce projet de texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT (pour le Collège employeur, avis favorable unanime et pour le Collège des organisations syndicales, avis défavorable unanime).

ORGANISMES DE GESTION ET DE FORMATION DE LA FPT

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 09035 du 21 février 2019 relative à l'affiliation des communes et de leurs établissements aux centres de gestion***JO Sénat, 26 septembre 2019.- p. 4894*

Concernant les dispositions relatives à l'affiliation des communes et de leurs établissements aux centres de gestion, l'article 2 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise ces modalités d'affiliation obligatoire ou volontaire. Les établissements publics communaux et intercommunaux sont affiliés obligatoirement au centre départemental de gestion lorsqu'ils ont leur siège dans le département du centre de gestion concerné et répondent aux conditions d'emplois de fonctionnaires ou d'agents telles que définies aux *a*, *b* et *c* du 1° de l'article 2 du décret précité. Les établissements publics communaux et inter-

communaux sont affiliés à titre volontaire s'ils ont leur siège dans le département concerné et s'ils emploient au moins 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet. Toutefois, ces textes ne sont pas applicables aux centres communaux d'action sociale (CCAS), établissements publics communaux, dès lors que l'article 15 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée dispose que les effectifs du CCAS sont pris en compte dans le calcul du seuil d'agents de la commune conditionnant son adhésion obligatoire au centre de gestion. Aussi, le CCAS d'une commune obligatoirement affiliée au centre de gestion doit être considéré comme étant également obligatoirement affilié au centre de gestion et non volontairement.

REVUE DE PRESSE

France Burgy : « j'ai demandé aux agents d'ouvrir la maison CNFPT »*La Gazette.fr, 23 septembre 2019.- 5 p.*

France Burgy dresse le bilan de ses neuf premiers mois passés à la tête de la direction générale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Suite à la publication du rapport parlementaire au mois de février 2019, l'établissement a adopté une « *posture de services* » en territorialisant ses activités et en favorisant la proximité avec les agents. Pour cela, les formations « *sur mesure* » ont été privilégiées, faisant ainsi de la formation « *un vrai levier*

d'acquisition de compétences en situation pour les agents », alors que l'hybridation des formations a été freinée. Par ailleurs, France Burgy fait le point sur les impacts de la loi de transformation de la fonction publique sur le CNFPT en tant qu'établissement (articulation avec les centres de gestion, réorganisation de l'établissement, financement de l'apprentissage) et en tant qu'employeur (portabilité du compte personnel de formation).

POSITIONS

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 20773 du 25 juin 2019 relative au dispositif de dons de jours de repos pour les agents publics***JO Assemblée Nationale, 3 septembre 2019.- p. 7832*

M^{me} Carole Grandjean interroge M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics sur les conditions de mise en œuvre du « *don de jours* » au sein de la fonction publique. Plus particulièrement, elle souhaite savoir s'il est envisagé d'harmoniser les règles applicables aux salariés du secteur privé et à ceux du secteur public notamment en supprimant le plafond de 90 jours applicable aux seuls agents publics. La réponse ministérielle précise, dans un premier temps, le cadre réglementaire applicable puis explicite les motifs de

la limitation à 90 jours de ce congé dans la fonction publique. Ainsi, cette limitation se justifie par le fait que l'intéressé doit pouvoir utiliser les jours de congés auxquels il a droit durant l'année civile. Le plafond de 90 jours a été calculé en fonction du nombre total de jours de congés de toutes natures que l'agent public, parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant, peut cumuler au cours d'une année. Par ailleurs, la réponse ministérielle revient sur la notion d'employeur au sein de la fonction publique de l'État.

REVUE DE PRESSE

Carrière : vers davantage de mobilité professionnelle ?*La Lettre du cadre territorial, n° 530, août-septembre 2019.- pp. 48-50*

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique ont modifié les dispositions de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la position de disponibilité ainsi que les articles 18 à 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modi-

fié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux. Ces évolutions visent à permettre la prise en compte des activités professionnelles effectuées par des fonctionnaires dans le secteur privé au cours de leur carrière et à favoriser ainsi une grande diversité d'expériences professionnelles dans la fonction publique.

RÉMUNÉRATION • INDEMNISATION • AVANTAGE EN NATURE

REVUE DE PRESSE

La réduction de cotisations salariales sur les heures sup'*Liaisons sociales Quotidien, n° 172, 20 septembre 2019.- 4 p.*

L'article 7 de la loi n° 2018-1203 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a prévu une réduction de cotisations sociales salariales portant sur les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires.

Tous les salariés du secteur privé et les agents des trois fonctions publiques, titulaires ou non, sont concernés par cette mesure. Cet article en présente les modalités de mise en œuvre.

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

TEXTE

Arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*(NOR: TERB1920199A)**JO, n° 214, 14 septembre 2019, texte n° 12.- 1 p.*

Cet arrêté ministériel met à jour les indicateurs et les informations devant figurer dans le bilan social 2019. Ainsi, la liste des informations devant figurer dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est annexée au présent arrêté, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n°97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi

n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Un alinéa a été ajouté dans la rubrique « heures supplémentaires et complémentaires » concernant le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées par sexe, filière et cadre d'emplois pour les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet, les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps non complet et les agents contractuels sur emploi permanent. ■

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



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

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

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

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

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

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

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

Décret n° 2019-897 du 28 août 2019 instituant un médiateur national et des médiateurs régionaux ou interrégionaux pour les personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux

(NOR: SSAH1917349D) JO, n° 201, 30 août 2019, texte n° 20.- 5 p.

Ce décret institue un médiateur national et des médiateurs régionaux ou interrégionaux pour les personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de la stratégie d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) « Prendre soin de ceux qui nous soignent », présentée en décembre 2016 par la ministre des Affaires sociales et de la Santé. Elles concernent les salariés des structures publiques sanitaires, sociales et médico-sociales, relevant de la fonction publique hospitalière (FPH). Ce décret donne une définition générale de la médiation, qui est soumise au principe de confidentialité et « s'entend de tout processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à

un accord, en dehors de toute procédure juridictionnelle en vue de la résolution amiable de leur différend, avec l'aide d'un tiers qui accomplit sa mission avec indépendance, impartialité, neutralité, équité, en mettant en œuvre compétence et diligence ». Dans le cas particulier des personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux, la médiation « s'applique à tout différend entre professionnels, opposant soit un agent à sa hiérarchie soit des personnels entre eux dans le cadre de leurs relations professionnelles dès lors qu'ils sont employés par le même établissement, au sein d'une direction commune ou d'un même groupement hospitalier de territoire et que ce différend porte une atteinte grave au fonctionnement normal du service ».

Arrêté du 30 août 2019 portant approbation de la charte de la médiation pour les personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux

(NOR: SSAH1922367A) JO, n° 206, 5 septembre 2019, texte n° 7.- 7 p.

Cet arrêté porte approbation de la charte de la médiation pour les personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux en complément du décret n°2019-897 du 28 août 2019 instituant un médiateur national et des médiateurs régionaux ou interrégionaux pour les personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux. Cette charte

reprend les dispositions du décret mais apporte également des précisions complémentaires, en particulier sur les règles éthiques et déontologiques, sur les situations pouvant relever de la médiation et sur la phase de conciliation à mener au niveau des établissements avant l'intervention du processus de médiation.

Décision du Défenseur des droits n° 2019-198 du 24 juillet 2019 relative au rejet d'une candidature à un poste

Site internet du Défenseur des droits, consulté le 16 septembre 2019

Après analyse du cadre réglementaire et de la jurisprudence administrative, le Défenseur des droits rappelle « que l'aptitude d'un agent public à un poste doit être appréciée au moment de l'admission ». Dans le cas d'espèce, le Défenseur des droits considère comme discriminatoires en

raison de l'état de santé trois refus de recrutement opérés dans la fonction publique hospitalière. Dans sa décision, il rappelle, par ailleurs, les règles qui s'appliquent à l'appréciation de l'aptitude d'un candidat à un poste d'agent public.

COMMANDE PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

Détecter et traiter une offre anormalement basse : mode d'emploi pour les acheteurs publics*La Semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 36, du 9 au 15 septembre 2019.- pp. 13-15*

Cet article propose une méthode de détection de l'offre anormalement basse (OAB). Essentiellement définie par la jurisprudence, le code de la commande publique en propose

désormais une définition, un cadre juridico-économique, permettant de la détecter et de la traiter, quel que soit le type de marchés publics.

DISCRIMINATION

REVUE DE PRESSE

12^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi : édition consacrée aux discriminations syndicales*Paris : Défenseur des droits.- 2019.- 37 p. (Études et résultats)*

Selon cette étude consacrée aux discriminations syndicales, les agents du secteur public sont moins nombreux (40 %) à déclarer avoir été discriminés en raison de leur activité syndicale que les salariés syndiqués du secteur privé (50 %). Par ailleurs, l'activité syndicale n'est pas sans conséquences sur les conditions d'emploi. Le fait d'exercer une activité syndicale est ainsi considéré par 39 % des agents publics comme un frein à l'évolution professionnelle (en termes de qualification, de classification, de promotion ou de grade) et par 59 % des salariés du privé. Il en va de même

pour l'évolution de la rémunération (30 % des agents publics la considèrent comme un frein contre 52 % des salariés du privé) en dépit toutefois «de l'existence de règles spécifiques à la fonction publique en matière d'avancement de carrière et de rémunération». L'étude montre que les discriminations syndicales prennent souvent la forme de sanctions : absence d'évolution de carrière pour 47 % des personnes syndiquées interrogées, dégradation du climat de travail (44 %), des conditions de travail (36 %) et non-augmentation salariale (30 %).

FINANCES PUBLIQUES • FINANCES LOCALES

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La rectification des observations définitives des chambres régionales et territoriales des comptes*La Revue du gestionnaire public, n° 3, juillet-août-septembre 2019.- pp. 28-31*

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 24 avril 2019, req n°409270 relatif au contentieux de la contestation des observations des chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC). Cet arrêt apporte des précisions sur les droits des parties contrôlés par les CRC et

des tiers. L'auteur de ce commentaire de jurisprudence s'interroge également sur le pouvoir d'analyse des juridictions financières dont les rapports d'observations définitives sont des documents publics.

REVUE DE PRESSE

Les finances des collectivités locales en 2019*Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n° 136, septembre 2019.- 8 p.*

Cette étude analyse les données budgétaires, des collectivités locales, à partir des budgets primitifs votés en début d'année 2019. Les dépenses de fonctionnement des collectivités locales resteraient modérées en 2019, + 0,4 % après + 0,3 % en 2018. Cette modération proviendrait, comme

en 2018, autant de la stagnation des subventions de fonctionnement versées que de la maîtrise des frais de personnel. Les recettes de fonctionnement progresseraient plus vite que les dépenses entraînant une hausse de l'épargne brute des collectivités locales (+ 11,2 % en 2019).

Enfin, les dépenses d'investissement augmenteraient en 2019 (+ 8,5 %) plus vite qu'en 2018 (+ 5,2 %). Les recettes d'investissement (FCTVA, subventions reçues et dotations à l'investissement) progresseraient, elles aussi, très fortement

(+ 8,2 % après + 10,7 % en 2018) et l'encours de dette se stabiliserait une nouvelle fois en 2019, après des années d'augmentation entre 2003 et 2017.

Les finances publiques locales 2019 : rapport sur la situation financière et la gestion des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (fascicule 2)

Paris : Cour des comptes, 2019.- 269 p.

Dans cette deuxième partie de son rapport sur les finances publiques locales, la Cour des comptes (CRC) examine, dans un premier temps, les perspectives d'évolution de la situation financière des collectivités territoriales et étudie leur gouvernance à travers la contractualisation financière avec l'État mise en place en 2018 et l'évaluation des décisions de l'État sur celles-ci. Dans un second temps, la CRC étudie l'impact de la mise en place des « nouvelles régions » au 1^{er} janvier 2016. Trois ans après la fusion de 16 anciennes régions métropolitaines, celle-ci regrette que

les gains d'efficacité soient restés limités et que l'objectif d'optimisation des dépenses n'ait pas été atteint. Les surcoûts occasionnés par cette fusion proviennent notamment de l'harmonisation vers le haut des régimes indemnitaires versés aux agents et de l'augmentation globale des indemnités versées aux élus afin « d'apaiser les inquiétudes et le climat social ». En cause également, le manque de « réorganisation structurelle d'importance » des régions qui ont préféré reconduire les modes de gestion préexistants.

HANDICAP

TEXTE

Arrêté du 30 août 2019 portant modification de l'arrêté du 20 décembre 2018 relatif au contenu de l'attestation prévue par l'article R. 5212-1-5 du code du travail

(NOR: MTRD1916577A) JO, n° 208, 7 septembre 2019, texte n° 14. - 1 p.

Cet arrêté modifie le contenu de l'attestation délivrée à tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour l'application de l'article 2 du décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'attestation reprend les éléments mentionnés à l'article 2 du présent arrêté. Par ailleurs,

la deuxième phrase de l'article 1^{er} de l'arrêté du 20 décembre 2018 relatif au contenu de l'attestation prévue par l'article R. 5212-1-5 du code du travail est supprimée. Le deuxième alinéa du 2^o de l'article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2018 relatif au contenu de l'attestation prévue par l'article R. 5212-1-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : « la mention du bénéfice de l'obligation d'emploi et sa catégorie au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ».

Arrêté du 20 septembre 2019 portant référentiel général d'amélioration de l'accessibilité

(NOR: CPAJ1926104A) JO, n° 220, 21 septembre 2019, texte n° 17.- 2 p.

Cet arrêté fixe le contenu du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité arrêté conjointement par le ministre chargé des personnes handicapées et le ministre chargé du numérique, mentionné à l'article 5 du décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communi-

cation au public en ligne. Le suivi annuel de la conformité et le rapport mentionnés à l'article 9 du décret du 24 juillet 2019 susvisé sont réalisés selon la méthode et les modalités prévues par la décision d'exécution de l'Union Européenne n°2018/2048 du 11 octobre 2018.

REVUE DE PRESSE

La protection renforcée des personnes handicapées*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1639, du 23 au 30 juillet 2019*

Issus de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, trois décrets ont été adoptés afin de faciliter l'insertion des personnes handicapées. Le décret n°2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats assouplit les conditions d'accès au télétravail pour les agents en situation de handicap. Le décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handica-

pées dans la fonction publique adapte la contribution des employeurs publics au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), tandis que le décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public fixe à trois ans le délai dont disposent les administrations pour se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions. [Voir aussi Statut commenté, page 2.](#)

Les personnes handicapées et l'emploi : chiffres-clés*Paris : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ; Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), 2019.- 9 p.*

Issu du travail conjoint du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH),

ce document présente les dernières données disponibles relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap (insertion, maintien, formation...) dans les secteurs publics et privés.

REVUE DE PRESSE

Accueillir les personnes handicapées, ça s'apprend*La Gazette des communes, n° 35, du 9 au 15 septembre 2019.- p. 29*

La formation à l'accueil et à l'accompagnement des personnes handicapées pour les agents « en contact » avec les usagers dans les établissements recevant du public (ERP) accueillant plus de 200 personnes a été rendue obligatoire par l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées et sa loi d'habilitation n° 2015-988 du 5 août 2015 ratifiant l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des

transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées et visant à favoriser l'accès au service civique pour les jeunes en situation de handicap. La Direction ministérielle à l'accessibilité (DMA) a publié en avril 2019 un « référentiel des attendus » de cette formation. S'adressant aux gestionnaires d'ERP ou de transports publics ainsi qu'aux organismes de formation, ce référentiel a pour objectif de les aider à choisir ou à adapter leur offre. Ainsi, une meilleure connaissance et compréhension des spécificités des handicaps amèneront les professionnels à mieux répondre à la diversité des situations.

HARCÈLEMENT

REVUE DE PRESSE

La tenue de propos obscènes caractérise un harcèlement sexuel*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1640, du 27 août au 2 septembre 2019.- pp. 6-7*

Par une décision n° 2018-309 du 27 décembre 2018, le Défenseur des droits rappelle l'obligation faite à l'employeur de protéger le fonctionnaire victime d'agissements constitutifs de harcèlement, et à réparer le préjudice qui

a pu en résulter. Dans cette affaire, la réclamante, gardienne de la paix, se plaint d'avoir fait l'objet de propos et de comportements à connotation sexuelle et sexiste de la part de ses supérieurs hiérarchiques. S'agissant de la pré-

vention, le Défenseur des droits relève qu'aucune mesure n'a été mise en place et qu'aucune enquête administrative n'a été diligentée avant la plainte pénale de la réclamante. Le Défenseur

des droits recommande ainsi de procéder à la réparation des préjudices subis du fait des agissements discriminatoires à connotation sexuelle et sexiste ainsi que des mesures de représailles.

JUSTICE

TEXTE

Ordonnance n° 2019-964 du 18 septembre 2019 prise en application de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice

(NOR: JUSB1917648R) JO, n° 218, 19 septembre 2019, texte n° 5.- 7 p.

L'article 95 de la loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a créé le tribunal judiciaire en opérant la fusion, au 1^{er} janvier 2020, des tribunaux de grande instance et des tribunaux d'instance afin de répondre à un souci de simplification. Cette ordonnance

parachève cette réforme qui modifie en profondeur l'organisation des juridictions. La création du tribunal judiciaire simplifie l'organisation de la première instance pour le justiciable qui ne connaîtra plus qu'une seule juridiction de droit commun.

Décret n° 2019-965 du 18 septembre 2019 portant substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance dans les textes réglementaires en application de l'article 95 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice

(NOR: JUSB1923601D) JO, n° 218, 19 septembre 2019, texte n° 6.- 1 p.

Ce décret opère la substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance dans deux dispositions réglementaires

en vigueur et nécessitant l'adoption d'un décret en conseil des ministres pour leur modification. Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2019-966 du 18 septembre 2019 portant substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance en application de l'article 95 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et diverses dispositions relatives à l'organisation judiciaire et modifiant l'annexe du décret n° 2019-913 du 30 août 2019 pris en application de l'article 95 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation (2018-2022) et de réforme pour la justice

(NOR: JUSB1925944D) JO, n° 218, 19 septembre 2019, texte n° 7.- 7 p.

Ce décret tire les conséquences, au sein des textes et codes en vigueur, de la substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance prévue par l'article 95 de

la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation (2018-2022) et de réforme pour la justice. Ce décret corrige en outre certaines erreurs matérielles.

LAÏCITÉ

REVUE DE PRESSE

Étude sur l'expression et la visibilité religieuses dans l'espace public aujourd'hui en France

Paris : Observatoire de la laïcité, 2019.- 40 p.

À l'appui d'ouvrages, d'articles universitaires et de différents sondages et enquêtes d'opinion, cette étude vise à apporter des éléments sociologiques sur les causes de la visibilité et de l'expression religieuses dans l'espace public. Pour commencer, celle-ci présente les données chif-

frées du paysage religieux français, témoignant ainsi de la sécularisation de la société française et de l'absence de multiplication des fidèles. Selon les sondeurs, la France est le 3^e ou le 4^e pays qui compte la plus forte proportion de personnes se déclarant « athées », « non

croyantes», «*non religieuses* », « *agnostiques* » ou « *indifférentes* ». L'Observatoire de la laïcité constate que l'augmentation de l'expression et la visibilité religieuses ne concerne qu'une petite

frange de croyants de toutes les religions. Ainsi s'agit-il davantage d'un « *recours au religieux* » et d'une visibilité religieuse que d'un retour du religieux.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La réparation du préjudice d'anxiété élargie à d'autres substances que l'amiante

Liaisons sociales Quotidien, n° 1786, 13 septembre 2019.- 2 p.

Les magistrats de la Cour de cassation ont rendu, le 11 septembre 2019, une série d'arrêts sur le préjudice d'anxiété. Réservée jusqu'à présent aux salariés ayant été exposés à l'amiante, l'indemnisation du préjudice d'anxiété est désor-

mais susceptible d'être accordée à tout salarié ayant été exposé à une « *substance nocive ou toxique* » pouvant conduire au développement d'une pathologie grave, sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur.

REVUE DE PRESSE

Les salariés utilisent-ils les outils de prévention des risques professionnels ?

DARES Analyses, n° 028, juin 2019.- 6 p.

Selon une étude publiée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), près de neuf salariés sur dix sont sensibilisés aux risques professionnels encourus dans le cadre de leur travail, notamment via des formations spécifiques ou lors de visites avec un médecin du travail. Cependant, il est à noter que les femmes en bénéficient moins souvent que les hommes. Par ailleurs, les consignes de sécurité et les équipements de protection individuelle contre le bruit ou les risques chimiques ne sont pas toujours bien utilisés, notamment quand l'intensité du tra-

vail est élevée et le rythme des changements très rapide. La DARES souligne que parmi les salariés les plus exposés, 38 % sont dans une situation de prévention défaillante : 6 % n'ont ni information ni consigne, 19 % ne peuvent pas appliquer les consignes et 19 % ne disposent pas des équipements de protection suffisants. La DARES conclut cette étude en précisant que les mesures de prévention sont mieux appliquées quand l'établissement tient des réunions régulières de service, suit des normes de qualité ou dispose d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

REVUE DE PRESSE

Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? Premiers résultats de l'enquête SUMER 2017

DARES Analyses, n° 41, septembre 2019.- 14 p.

La Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) présente dans cette étude les résultats de l'enquête Surveillance médicales des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER 2017) ainsi que les évolutions sur les 20 dernières années de l'exposition des salariés du secteur privé aux risques professionnels. Dans le secteur privé, la plupart des expositions des salariés aux contraintes physiques ont baissé entre 1994 et 2017, à l'exception du bruit. Cependant

l'exposition à un produit chimique concerne encore un tiers des salariés et l'exposition à des agents biologiques a, quant à elle, augmenté. Les évolutions des expositions physiques, chimiques et biologiques s'inscrivent, selon la DARES, « *dans un contexte organisationnel très contraint* ». Afin de lutter contre l'ensemble de ces expositions, près d'un salarié sur deux est couvert par des pratiques formalisées de prévention des risques professionnels.

RÉFORME DES INSTITUTIONS

REVUE DE PRESSE

Réforme des institutions (1) : le « droit à la différenciation » inscrit dans le projet de loi constitutionnelle*Maire-info, 3 septembre 2019.- 2 p.*

Cet article présente le contenu du projet de loi intitulé « *Projet de loi constitutionnelle : pour un renouveau de la vie démocratique* », portant réforme des institutions. Parmi les principales

mesures, le texte inscrirait le droit à la différenciation entre différentes collectivités dans la Constitution.

Réforme des institutions (2) : les projets de loi organique et ordinaire organisent la limitation du nombre de mandats consécutifs*Maire-info, 3 septembre 2019.- 2 p.*

Cet article présente le contenu des projets de loi intitulés « *Projet de loi organique : pour un renouveau de la vie démocratique* » et « *Projet de loi : pour un renouveau de la vie démocratique* ». Ces projets de textes visent à organi-

ser, notamment, la diminution du nombre de parlementaires, l'introduction d'une dose de proportionnelle aux élections législatives et la limitation du nombre de mandats exécutifs dans le temps.

RÉGIME DES ACTES

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La locomotive Czabaj : précisions utiles sur le mécanisme de la connaissance acquise*La Lettre du cadre territorial, n° 530, août-septembre 2019.- pp. 52-54*

Cet article revient sur les jurisprudences du Conseil d'État qui structurent le contentieux du droit de recours et plus particulièrement sur l'arrêt du Conseil d'État du 18 mars 2019,

req. n° 417270 qui apporte des précisions utiles à l'application du mécanisme de connaissance acquise.

RGPD - OPEN DATA

REVUE DE PRESSE

Guide de sensibilisation au RGPD*Paris : Commission nationale de l'informatique et des libertés.- 2019.- 43 p.*

Ce guide a pour objectif de sensibiliser les petites et moyennes collectivités locales aux enjeux du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Il propose des clés de compréhension des grands principes, des réflexes à acquérir, un plan d'action pour se mettre en conformité

ainsi que des fiches pratiques. Il évoque les conditions de désignation du délégué à la protection des données afin que chaque collectivité puisse identifier la modalité la plus adaptée à sa situation.

Définir sa feuille de route Données : une démarche combinant des réflexions organisationnelles, fonctionnelles et techniques*Revue du gestionnaire public, n° 3, juillet-août-septembre 2019.- pp. 7-14*

Les acteurs publics ont de forts enjeux autour de la donnée afin d'améliorer le service public et de réussir la transformation numérique des territoires et des administrations. Cet article

présente une procédure durable pour produire, traiter et valoriser la donnée au sein des organisations publiques. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Décisions de l'année 2018

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

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

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

Réf. : 978211145096 - 29 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

documentation
Française

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

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

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

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative La documentation Française

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

ISSN 1152-5908