



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

Dossier

Les dispositions liées à l'âge dans la fonction publique territoriale

Statut au quotidien

Intégration des titulaires d'un emploi spécifique : une circulaire du 18 mai 2009

Mémo statut

Les congés des fonctionnaires territoriaux

● n°6 juin 2009



CIG petite couronne



**Centre interdépartemental de gestion
de la petite couronne de la région Ile-de-France**

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin cedex

tél : 01 56 96 80 80

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

Conception, rédaction, documentation et PAO

Direction des affaires juridiques et de la documentation

Statut commenté : Frédéric Espinasse

Philippe David, Sandrine Dauphin, Anne Dubois

Actualité documentaire : Gwénaële Lavanant

Sylvie Condette

Maquette : Michèle Frot-Coutaz

Site internet sur l'emploi territorial

www.centresdegestion.org

également accessible par le portail
de l'administration française :

www.service-public.fr

© La documentation Française

Paris, 2009

ISSN 1152-5908

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

■ Statut commenté

Dossier

- 2 Les dispositions liées à l'âge dans la fonction publique territoriale

Statut au quotidien

- 15 Intégration des titulaires d'un emploi spécifique :
une circulaire du 18 mai 2009

Mémo statut

- 18 Les congés des fonctionnaires territoriaux

■ Actualité documentaire

Références

- 33 Textes
39 Documents parlementaires
41 Jurisprudence
48 Chronique de jurisprudence
51 Presse et livres

Les dispositions liées à l'âge dans la fonction publique territoriale

Les discriminations entre les agents territoriaux en considération de leur âge sont prohibées par les textes en vigueur. Si, malgré tout, en matière de recrutement, d'avancement ou de promotion, des décisions peuvent être conditionnées par l'âge de leurs destinataires, elles sont aujourd'hui de plus en plus rares. Enfin, l'âge des agents territoriaux continue de jouer un rôle important lorsqu'ils cessent leurs fonctions.

L'âge est une donnée qui, en principe, ne doit pas provoquer de différences de traitement entre les agents publics. En effet, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires n'inclut pas l'âge dans les conditions générales d'accès à la fonction publique¹ et s'attache, depuis une loi modificative du 16 novembre 2001², à ce qu'il ne soit pas une source de discriminations³.

Cette conception de l'âge semble en conformité avec l'objectif de non discrimination affiché par une directive communautaire du 27 novembre 2000⁴, qui a notamment été transposée en droit interne par la loi du 16 novembre 2001 précitée, une ordonnance du 2 août 2005 et une loi du 26 mai 2008⁵.

Néanmoins, l'application de certaines dispositions continue d'être conditionnée par l'âge en droit de la fonction publique. En effet, dans le respect des atténuations au principe de non discrimination autorisées par le droit communautaire, la loi du 13 juillet 1983 permet tout d'abord, dans des situations limitativement énumérées, que l'âge influence la prise de

¹ Les conditions générales d'accès à la fonction publique, telles qu'elles figurent à l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, sont les suivantes : être de nationalité française, jouir de ses droits civiques, n'avoir aucune mention du bulletin n°2 de son casier judiciaire incompatible avec l'exercice des fonctions, avoir satisfait aux obligations du code du service national, être apte physiquement à l'exercice des fonctions.

² Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

³ En application de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur âge ». Ainsi, concernant les fonctionnaires, et aux termes

décision (voir encadré). Par ailleurs, les dates auxquelles peuvent être liquidées les pensions de retraite des agents publics, qui sont exclues du champ d'application de la directive du 27 novembre 2000, sont, par nature, influencées par l'âge de ces derniers. Enfin, les textes en vigueur prévoient que les agents publics ne peuvent plus exercer leurs fonctions à partir d'un certain âge.

Eu égard au nombre important de jeunes actifs et de « séniors » en recherche d'emploi d'une part, et à la suite de la réforme des régimes de retraite d'autre part, les règles liées à l'âge telles qu'elles figurent dans les textes en vigueur font l'objet de critiques dans la mesure où elles restreindraient les possibilités d'accès à l'emploi et empêcheraient la poursuite de l'activité en fin de carrière. Pour cette raison, des auteurs ont mis en évidence la tendance à la suppression progressive des règles liées à l'âge en droit de la fonction publique⁶.

En outre, la prévention contre toutes les formes de discriminations, et notamment celles liées à l'âge, est un objectif affiché par le gouvernement qui a récemment conclu avec le président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) une charte destinée à promouvoir l'égalité dans la fonction publique⁷. Cette dernière, régulièrement appelée à se prononcer sur des différences de traitement effectuées en raison de l'âge dans le

secteur de l'emploi, a d'ailleurs considéré à plusieurs reprises que des règles en vigueur dans la fonction publique étaient discriminatoires et a parfois recommandé aux pouvoirs publics de mettre en œuvre certaines réformes.

L'âge et le recrutement

L'âge minimal requis pour l'accès aux emplois

En règle générale, un employeur ne peut pas recruter un jeune qui n'a pas atteint l'âge limite de la scolarité obligatoire. En application de l'article L. 131-1 du code de l'éducation, l'âge correspondant à la fin de l'obligation de scolarité est égal à seize ans.

L'âge minimal applicable aux fonctionnaires territoriaux

Aux termes de l'article 1^{er} du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale, « l'âge minimum pour le recrutement des fonctionnaires territoriaux est fixé à seize ans ».

Article 6 de la loi du 13 juillet 1983 modifié par l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat (extrait)

« (...) Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

Des conditions d'âge peuvent être maintenues par décret pour le recrutement par voie de concours dans des corps, cadres d'emplois ou emplois, lorsque l'accès à ceux-ci est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans (...) ».

de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, l'âge ne doit pas influencer les décisions prises notamment en matière de « recrutement, titularisation, formation, notation, discipline, promotion, affectation et mutation ».

Quant aux agents non titulaires de droit public, en application de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ils sont concernés par les dispositions de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 prohibant les discriminations en raison de l'âge.

⁴ Directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

⁵ Ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat. Pour plus de détails, se reporter au dossier des Informations administratives et juridiques d'août 2005 qui y est consacré. Loi n°2008-496 du 26 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

⁶ « La disparition progressive des limites d'âge pour l'accès à la fonction publique », Jean-Pierre Didier. JCP/La semaine juridique, Edition administration et collectivités territoriales n°40, 3 octobre 2005.

⁷ Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée le 2 décembre 2008.

De plus, l'article 108-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984⁸ rend applicable aux employeurs territoriaux, parmi d'autres dispositions, l'article L. 4153-1 du code du travail qui, en son premier alinéa, interdit de procéder au recrutement de jeunes âgés de moins de seize ans.

Par ailleurs, trois grades ne sont accessibles qu'aux personnes âgées de dix-huit ans au minimum. En effet, les statuts particuliers des cadres d'emplois des agents de police municipale, des gardes champêtres et des sapeurs-pompiers professionnels non officiers réservent aux personnes âgées d'au moins dix-huit ans l'accès aux grades, respectivement, de gardien de police municipale, de garde champêtre principal et de sapeur⁹.

L'âge minimal applicable aux agents non titulaires de droit public

Les autorités territoriales ne peuvent pas recruter des jeunes âgés de moins de seize ans en qualité d'agent non titulaire, sur le fondement du premier alinéa de l'article L. 4153-1 du code du travail sus-évoqué.

L'article L. 4153-3 du code du travail, rendu également applicable aux employeurs territoriaux par l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984, ajoute toutefois que cela ne fait pas obstacle à la possibilité de faire appel à des « mineurs de plus de quatorze ans (...) pendant leurs vacances scolaires [pour] exercer des travaux adaptés à leur âge (...) », à condition qu'ils bénéficient d'un « repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés ».

La question se pose de savoir si cette disposition permet de recruter des jeunes âgés de moins de seize ans pour assurer un besoin saisonnier ou occasionnel, en application de l'article 3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984. En effet, malgré ce renvoi opéré par l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984, le dispositif organisé par le code du travail en la matière leur semble difficilement applicable, dans la mesure où il nécessite de requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail¹⁰. Or, ce dernier n'est en principe pas compétent en matière de recrutements effectués dans le secteur public.

La limite d'âge supérieure pour l'accès à certains emplois

Les catégories d'emplois dont l'accès peut être subordonné à un âge maximum

L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précise, de manière limitative depuis l'ordonnance du 2 août 2005, que d'une part :

– « des conditions d'âge peuvent être fixées (...) pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (...) »,

et que d'autre part :

– « (...) des conditions d'âge peuvent être maintenues par décret pour le recrutement par voie de concours dans des corps, cadres d'emplois ou emplois, lorsque l'accès à ceux-ci est

Les dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes applicables à la fonction publique territoriale

■ Les parcours d'accès à la fonction publique (PACTE)

Peuvent être recrutés dans des emplois correspondant à la catégorie C afin de poursuivre un parcours d'accès à la fonction publique des jeunes de seize à vingt-cinq révolus sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui correspondant à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement.

Ces personnes, bénéficiaires d'un contrat de droit public, suivent une formation en alternance et, si elles donnent satisfaction, sont susceptibles d'être titularisées dans le grade correspondant à l'emploi qu'elles occupent dans le cadre de leur contrat*.

* Pour plus d'informations, se reporter à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 et au dossier des *Informations administratives et juridiques* d'août 2005 consacré à l'ordonnance du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge et au PACTE.

■ Les contrats d'apprentissage

En règle générale, les employeurs territoriaux autorisés à faire appel à des apprentis, en application de l'article 18 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail, peuvent recruter des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans à ce titre. Le contrat d'apprentissage relève du droit privé.

En outre, peuvent bénéficier de contrats d'apprentissage les jeunes âgés de quinze ans, s'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, ou s'ils effectuent une formation d'apprenti junior organisée par l'article L. 337-3 du code de l'éducation**.

** Pour plus d'informations, se reporter à l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 et aux articles L. 4153-1 alinéa 2 et L. 6222-1 du code du travail.

⁸ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

⁹ Décrets n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale (art. 3), n°94-731 du

24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres (art. 3) et n°90-851 du 25 septembre 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers (art. 4)

¹⁰ Article D. 4153-5 du code du travail.

subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans ».

Aux termes de l'article 1^{er} du décret du 20 novembre 1985, les statuts particuliers peuvent fixer des âges à partir desquels on ne peut plus accéder à certains grades. La fixation de ces âges maximum n'est possible que si les cadres d'emplois organisés par les statuts particuliers répondent à l'une des deux conditions présentées ci-dessus.

En l'état actuel des textes, seuls trois statuts particuliers¹¹ fixent des limites d'âge dans la fonction publique territoriale. Ils concernent les cadres d'emplois suivants :

- les sapeurs-pompiers professionnels non officiers : ne peuvent se présenter aux épreuves des concours que les personnes âgées de vingt-cinq ans au plus au 1^{er} janvier de l'année des concours ;
- les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels : ne peuvent se présenter aux épreuves des concours les personnes âgées de plus de quarante ans au 1^{er} janvier de l'année des concours. Le décret portant statut particulier prévoit un recul de cette limite d'âge au profit des personnes ayant effectué des services de sapeur-pompier professionnel ou volontaire, sachant que ce recul est égal à la durée des services accomplis, dans la limite de cinq ans ;
- les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels : ne peuvent pas se présenter aux épreuves des concours internes les sapeurs-pompiers professionnels âgés de plus de trente-neuf ans au 1^{er} janvier de l'année des concours.

Les grades énumérés ci-dessus remplissent la première des deux conditions permettant de déroger, en application de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, à la règle selon laquelle l'âge ne doit pas entraîner des différences de traitement entre les candidats aux emplois publics. En effet, ces grades donnent accès à des emplois classés en catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, dans la mesure où ils présentent « *un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* »¹². Les personnes qui occupent ces emplois peuvent, eu égard aux contraintes particulières qu'elles subissent dans l'exercice de leurs fonctions, voir leur pension de retraite liquidée de manière anticipée. Cette disposition tend ainsi à leur assurer une durée de carrière suffisante pour avoir droit à une pension de retraite.

En ce qui concerne la deuxième dérogation législative, à savoir celle qui permet de lier à l'âge les recrutements dans des emplois dont l'accès est subordonné à l'accomplissement d'une scolarité d'une durée minimale de deux ans, elle ne

trouve pas à s'appliquer dans la fonction publique territoriale et est l'objet de discussions visant à sa suppression.

En effet, il n'existe aucun grade territorial dont l'accès est précédé de deux ans de scolarité obligatoire. En outre, dans la mesure où l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 2 août 2005, évoque seulement une possibilité de « maintenir » un âge limite, le pouvoir réglementaire n'est plus autorisé à en imposer un nouveau à ce titre.

Néanmoins, avant la parution de deux décrets modificatifs du 22 décembre 2006 et du 27 mars 2008¹³, les candidats aux concours externes pour l'accès aux grades de conservateur des bibliothèques de deuxième classe et de conservateur du patrimoine ne pouvaient se présenter aux épreuves que s'ils étaient âgés de moins de trente ans. La légalité de cette disposition, désormais abrogée, était d'ailleurs litigieuse dans la mesure où la nomination dans ces grades est précédée de dix-huit mois de scolarité obligatoire seulement.

En outre, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) veille à ce que les âges maximum institués par le pouvoir réglementaire n'entraînent pas des discriminations entre les candidats aux emplois publics. Elle a déjà considéré que des dispositions réglementaires avaient créé des différences de traitement injustifiées entre les personnes, eu égard aux textes communautaires et législatifs en vigueur.

Par exemple, saisie par une candidate évincée à un emploi relevant des services du ministère de l'agriculture, la HALDE a considéré qu'en instituant une règle visant à limiter l'âge d'accès à cet emploi, le pouvoir réglementaire n'avait respecté, ni l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, ni l'article 6 de la directive du 27 novembre 2000 (voir encadré).

Article 6 de la directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 (extrait)

« Les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime (...) et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

¹¹ Il s'agit des décrets :

- n°90-851 du 25 septembre 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers (art. 4),
- n°2000-1009 du 16 octobre 2000 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels (art. 5 et 6),
- n°2001-681 du 30 juillet 2001 portant statut particulier du cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels (art. 7).

¹² La liste des emplois de la catégorie active est dressée par un arrêté ministériel du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents de collectivités locales en catégorie A et B.

¹³ Se reporter, concernant les conservateurs des bibliothèques :

- au décret n°91-841 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux des bibliothèques, dans sa version antérieure à celle issue du décret n°2006-1696 du 22 décembre 2006 modifiant certains statuts particuliers de cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale et concernant les conservateurs du patrimoine ;
- au décret n°91-839 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine, dans sa version antérieure à celle issue du décret n°2008-287 du 27 mars 2008 relatif au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine et à leur échelonnement indiciaire.

En effet, alors que le ministre n'avancait aucun motif de nature à justifier une différence de traitement, la Haute autorité a, d'une part, considéré que la mesure constituait une discrimination car elle n'était pas dictée par un objectif légitime et, d'autre part, recommandé au pouvoir réglementaire de supprimer la règle litigieuse¹⁴.

Les catégories de personnels qui ne peuvent se voir opposer des âges maximum

Certaines catégories de personnes ne sont pas soumises aux règles relatives aux âges maximum. En l'état actuel des textes, leur sont donc inopposables les limites d'âges qui figurent dans les statuts particuliers des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers, des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels et des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

Des dispositifs divers rendent ainsi inapplicables les âges limites à certains individus en raison de leur situation familiale, de leur état de santé, de leur parcours antérieur ou de la manière dont ils accèdent à un emploi public.

En premier lieu, conformément à l'article 8 de loi n°75-3 du 3 janvier 1975, les candidats pères ou mères de trois enfants ou qui élèvent seuls un ou plusieurs enfants ne peuvent se voir opposer aucun âge limite¹⁵.

En second lieu, l'article 6 alinéa 3 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que « des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions ». En ce sens, l'alinéa 3 de l'article 35 de la loi du 26 janvier 1984 autorise le recrutement de certaines personnes visées à l'article L. 5212-13 du code du travail (voir encadré), alors qu'elles dépassent les âges limites éventuellement exigés par les statuts particuliers. Dans ce cadre également, l'article 82 de cette même loi rend inopposables les conditions d'âge aux fonctionnaires qui, déclarés inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions, sont reclassés dans un emploi d'un grade différent.

En troisième lieu, en application de l'article L. 221-4 du code du sport, « les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics de l'Etat et des collectivités territoriales ne sont pas opposables aux sportifs de haut niveau¹⁶ ». L'article 6-1 du décret du 20 novembre 1985 le précise également.

En quatrième lieu, les personnes qui ont échoué aux épreuves du troisième concours de l'Ecole nationale de l'administration après avoir suivi le cycle de préparation y afférent ne se voient opposer aucun âge limite pour l'accès aux emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale¹⁷.

Enfin, les articles 2 et 3 du décret du 20 novembre 1985 écartent du champ d'application des dispositions relatives aux âges limites :

- les personnes recrutées directement dans des emplois fonctionnels de direction, en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984,
- les personnes nommées dans des emplois réservés¹⁸.

Article L. 5212-13 du code du travail (extrait)

« 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° 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 ;

3° Les 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 des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; (...)

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une 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 ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ».

¹⁴ Délibération n°2007-199 du 2 juillet 2007

¹⁵ Loi n°75-3 du 3 janvier 1975 portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints survivants, des mères de famille et des personnes âgées. L'application de son article 8, qui ne concernait à l'origine que les femmes, a été étendue aux hommes par une loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 habilitant le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi. Cette modification législative fait suite à un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 30 septembre 2004, Affaire C-319/03, qui considère que l'absence de limite d'âge au profit des femmes s'effectue au détriment des hommes placés dans une situation identique. Pour plus d'informations, se reporter au dossier des Informations administratives et juridiques d'août 2005 relatif à la loi du 26 juillet 2005.

¹⁶ La procédure de délivrance de la qualité de sportif de haut niveau est précisée à l'article L. 221-2 du code du sport.

¹⁷ Article 2 de la loi n°90-8 du 2 janvier 1990 relative à la création d'un troisième concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration.

¹⁸ Le régime applicable aux emplois réservés figure au chapitre III du titre III du livre IV du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Les catégories de personnels qui bénéficient d'un recul des âges maximum

Les motifs qui justifient le recul des âges maximum au profit de certaines catégories de personnes sont les mêmes que ceux relatifs à leur suppression. Ils sont liés à la situation familiale, à l'état de santé ou au parcours antérieur des candidats.

En premier lieu, les dispositifs législatifs relatifs aux suppressions des âges limites et évoqués ci-dessus prévoient quelquefois également des reculs de ces mêmes limites.

En application de l'article 35 alinéa 4 de la loi du 26 janvier 1984, les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories prévues à l'article L. 5212-13 du code du travail précité bénéficient, dans la limite de cinq ans, d'un recul « *égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories* ».

De même, les anciens sportifs de haut niveau bénéficient d'un recul équivalant à la durée de leur inscription sur la liste des sportifs de haut niveau ¹⁹.

En second lieu, des dispositifs spécifiques organisent un recul des limites d'âge au profit de certaines catégories d'individus.

En application de l'article L. 64 du code du service national, « *la limite d'âge est reculée d'un temps égal à celui passé effectivement dans le service national actif* ». L'article 5 du décret du 20 novembre 1985 dispose que sont également concernées les personnes ayant souscrit un engagement dans l'armée, pour une durée équivalente à celle passée sous les drapeaux.

L'article 5 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 précise, à ce sujet, que les services militaires et nationaux accomplis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ouvrent droit aux reculs des âges limites autorisés par les textes ²⁰.

En outre, concernant les limites d'âge relatives à l'accès aux emplois de catégorie A ou assimilés, elles sont portées à quarante-cinq ans pour les candidats qui élèvent ou ont élevé un enfant ²¹.

De la même manière, les personnes ayant au moins un enfant ou une personne à charge et celles qui, bénéficiant d'une pension de veuf ou de veuve, ont élevé un enfant pendant au minimum neuf ans avant son seizième anniversaire, ont droit

à un recul des âges limites équivalant à un an par enfant ou personne à charge, « *à moins de dispositions contraires motivées par les nécessités spéciales de certains services* » ²².

Seuls les candidats qui ont la charge effective et permanente d'un ou de plusieurs enfants ont droit à un recul des âges limites à ce titre ²³.

Enfin, conformément à l'article 6 du décret du 20 novembre 1985, les personnes ayant accompli des services de titulaire ou d'agent non titulaire dans la fonction publique bénéficient d'un recul des âges limites d'une durée équivalente à celle des services accomplis, sachant que les services effectués à temps non complet sont pris en compte pour leur durée effective ²⁴.

L'âge et la carrière

L'avancement de grade et la promotion interne

Aux termes de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, des conditions d'âge peuvent être fixées « *pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi* ».

Cette disposition, qui permet aux statuts particuliers de fixer des conditions d'âge pour l'accès à certains cadres d'emplois, par la voie de la promotion interne, et à certains grades, par avancement de grade, ne concerne que les cas où les fonctions que sera appelé à exercer un fonctionnaire, suite à une évolution de carrière, nécessitent qu'il ait acquis une certaine maturité professionnelle.

A contrario, la loi ne permet pas de lier les avancements d'échelon à l'ancienneté minimale ou au choix à l'âge. En effet, l'avancement d'échelon n'entraîne en principe aucun changement dans les fonctions qu'exerce un fonctionnaire.

Alors que plusieurs cadres d'emplois ne sont accessibles par la voie de la promotion interne qu'aux fonctionnaires ayant atteint un certain âge, seul l'avancement au grade de lieutenant des sapeurs pompiers professionnels est assujéti à des conditions d'âge (voir encadré).

Conditions d'avancement au grade de lieutenant des sapeurs-pompiers professionnels

(Article 21 I du décret n°2001-681 du 30 juillet 2001)

Peuvent être promus au grade de lieutenant :

- les majors âgés d'au minimum quarante-quatre ans qui ont accompli au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade et ont réussi les épreuves d'un examen professionnel,
- les majors âgés d'au minimum quarante-neuf ans qui ont accompli au moins huit ans de services effectifs dans leur grade.

¹⁹ Article L. 221-4 alinéa 2 du code du sport.

²⁰ Pour un exemple jurisprudentiel, voir Conseil d'Etat, 22 septembre 1997, M. D'Iorio, req. n°171903.

²¹ Article 21 de la loi n° 76-619 du 9 juillet 1976 portant diverses mesures de protection sociale de la famille (Cette disposition englobe les hommes depuis la loi du 26 juillet 2005. Pour plus d'explications, se reporter à la note 15) et à l'article 4 du décret du 20 novembre 1985.

²² Article L. 215-3 du code de l'action sociale et des familles.

²³ Conseil d'Etat, 5 novembre 1982, M. Patrzynski, req. n°27.883.

²⁴ Conseil d'Etat, 11 décembre 1985, M. Elm, req. n°55.561.

Si les conditions que doit remplir un fonctionnaire pour être promuable peuvent reposer en partie sur son âge, une autorité territoriale ne peut en revanche pas envisager l'âge comme un critère permettant d'établir l'ordre de classement des fonctionnaires qu'elle inscrit sur un tableau d'avancement de grade, comme l'a confirmé le Conseil d'Etat :

« Considérant qu'aux termes de l'article 15 du décret précité du 14 février 1959 "pour l'établissement du tableau d'avancement, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent compte tenu principalement des notes obtenues par l'intéressé et des propositions motivées présentées par les chefs de service (...) les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté" ; qu'il résulte de ces dispositions, comme de celles de l'article 28 de l'ordonnance du 4 janvier 1959, qu'un fonctionnaire ne peut être inscrit au tableau d'avancement avant un autre agent ayant une valeur professionnelle supérieure à lui ; que l'ancienneté n'entre en ligne de compte qu'à égalité de mérite ; que ni l'âge, ni la maladie ne peuvent justifier légalement qu'un fonctionnaire soit inscrit au tableau d'avancement avant un collègue ayant soit une valeur professionnelle supérieure à la sienne, soit une valeur égale et une ancienneté supérieure » (Conseil d'Etat, 10 février 1978, Sieur René Bergson, req. n°84868).

A l'opposé, le Conseil d'Etat a accepté que l'âge départage deux prétendants à la promotion interne :

« Considérant (...), qu'en tenant compte, dans l'intérêt du service, de l'âge de deux candidats pour les départager, alors que leurs mérites professionnels paraissent par ailleurs égaux les auteurs des arrêtés attaqués n'ont commis ni une erreur de droit, ni un détournement de pouvoir » (Conseil d'Etat, 26 octobre 1983, Richard, req. n°34701).

La HALDE considère néanmoins que l'utilisation de l'âge en tant que critère pour départager des prétendants à une promotion présente un caractère discriminatoire. Elle s'est prononcée en ce sens, sur saisine d'un fonctionnaire du ministère de l'éducation nationale qui contestait une circulaire d'un inspecteur d'académie (voir encadré ci-dessous).

S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale, on indiquera que la loi du 26 janvier 1984, en ses articles 39 et 79, prévoit que seuls la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle conditionnent la sélection au choix au titre de la promotion interne et au titre de l'avancement de grade.

Les droits à congés

Deux dispositifs accordent des droits à congés supplémentaires aux agents publics en raison de leur âge.

En premier lieu, l'article 57-8 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit un congé spécifique auquel seuls les fonctionnaires âgés de moins de vingt-cinq ans ont droit, sur leur demande. Il s'agit d'un congé non rémunéré d'une durée de six jours par an, fractionnable en deux fois. Il a pour objet de permettre aux jeunes de *« participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs »*.

En second lieu, aux termes de l'alinéa 2 de l'article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985²⁵, les fonctionnaires âgés de moins de vingt et un an au premier janvier d'une année civile considérée, n'ayant pas exercé leurs fonctions sur l'ensemble de l'année, *« peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel »*. Or, il est rappelé qu'en principe, l'exercice des fonctions sur une partie seulement de l'année conduit à calculer les droits à congés au prorata du temps de service accompli. Par conséquent, les agents qui remplissent cette condition d'âge bénéficient, par dérogation, des mêmes droits à congés annuels qu'un agent qui a exercé ses fonctions durant l'année dans son entier, à une différence près. En effet, il est précisé que, *« dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis »*.

Délibération n°2008-0111 du 2 juin 2008 du président de la HALDE (extrait)

« Les modalités d'établissement de la liste départementale ont été discutées en commission administrative paritaire départementale, puis énoncées par l'inspecteur d'académie du département dans la circulaire n°2006-035 du 29 mai 2006 : "Les éléments constitutifs du barème, arrêtés au 1^{er} septembre 2005, sont :
 – l'ancienneté générale des services (AGS) – coefficient 1,
 – la note.
En cas d'égalité, les éléments discriminants sont la note, puis l'âge".

L'âge est donc le critère ultime de départage des candidats à la promotion en cas d'égalité de barème. De surcroît, il n'est pas démontré que ce critère résulterait des exigences professionnelles.

Ainsi, le critère de l'âge a ici pour unique vocation la sélection des candidats. Par conséquent, la circulaire n°2006-35 apparaît contraire à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et un refus d'avancement au choix fondé sur l'âge serait discriminatoire ».

²⁵ Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

L'âge et la cessation des fonctions

Les règles relatives à l'âge d'admission à la retraite diffèrent sur certains points selon les régimes de protection sociale. Les dispositions applicables aux fonctionnaires qui, employés pour une durée hebdomadaire de service supérieure ou égale à vingt-huit heures, relèvent d'un régime spécial de sécurité sociale, sont en effet différentes de celles applicables aux fonctionnaires employés pour une durée de travail inférieure et aux agents non titulaires, qui relèvent du régime général.

Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Les fonctionnaires territoriaux qui occupent un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire de service supérieure ou égale à vingt-huit heures sont affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et sont soumis à des règles spéciales en matière de retraite.

L'article 40 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003²⁶ leur rend notamment applicable l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Aux termes de ce dernier, la pension de retraite est liquidée *« lorsque le fonctionnaire civil est radié des cadres par limite d'âge, ou s'il a atteint, à la date de l'admission à la retraite, l'âge de soixante ans, ou de cinquante-cinq ans s'il a accompli au moins quinze ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active »*.

La pension de retraite du fonctionnaire peut donc être liquidée :

- au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge d'ouverture des droits à pension. Il s'agit d'un âge minimum, à compter duquel un fonctionnaire peut être admis à faire valoir ses droits à la retraite ;
- et au plus tard lorsqu'il atteint la limite d'âge, c'est-à-dire un âge maximum, à partir duquel il ne peut plus exercer ses fonctions.

En outre, hormis les conditions liées à l'âge, la pension de retraite d'un fonctionnaire ne peut en principe être liquidée que s'il a accompli quinze ans de services valables pour la constitution du droit à pension²⁷.

L'âge d'ouverture des droits à pension

L'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite dispose que les fonctionnaires, dans le cas général, peuvent être admis à la retraite à l'âge de soixante ans. Quant à ceux qui occupent des emplois classés en catégorie active, ils peuvent l'être dès l'âge de cinquante-cinq ans. Il s'agit des *« emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles »*²⁸.

En outre, les fonctionnaires qui occupent un emploi considéré comme insalubre peuvent voir leur pension liquidée à l'âge de cinquante ans, conformément à l'article L. 416-1 du code des communes. Il s'agit, au sens de l'article 25 III du décret du 26 décembre 2003, des fonctionnaires qui travaillent dans des réseaux souterrains des égouts et qui ont accompli *« trente ans de services à condition qu'ils aient effectué au moins dix années de services (...) dans les réseaux souterrains (...), dont cinq années consécutives lors de leur admission à la retraite »*.

Par ailleurs, à titre de rappel, un second élément conditionne la liquidation de la pension des fonctionnaires. En effet, ils doivent non seulement remplir la condition d'âge qui se rapporte à leur emploi, mais également avoir accompli quinze ans de services civils et militaires effectifs.

Néanmoins, la portée des règles selon lesquelles un fonctionnaire ne peut être admis à la retraite, d'une part, qu'à compter de l'âge de soixante, cinquante-cinq ou cinquante ans, selon la nature de l'emploi qu'il occupe, et d'autre part, que s'il a accompli quinze ans de services, n'est pas absolue. En effet, les pensions de retraite peuvent être liquidées de manière prématurée, sous certaines conditions.

A ce sujet, les dérogations liées à l'âge sont plus nombreuses que celles liées à la durée des services.

En premier lieu, il peut arriver qu'une pension de retraite soit liquidée alors que le fonctionnaire ne remplit ni la condition d'âge, ni celle liée à la durée des services.

Cette situation concerne le fonctionnaire reconnu inapte de manière définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions, et qui n'a pu être reclassé dans un autre grade que le sien. Il peut, en effet, être admis à la retraite pour invalidité sans qu'aucune condition d'âge, ni de durée de service ne lui soit opposée²⁹.

En second lieu, il peut arriver qu'une pension de retraite soit liquidée alors que le fonctionnaire, qui a accompli quinze ans de services, ne remplit pas la condition d'âge.

Selon l'article L. 24 I 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite, la condition d'âge de soixante ans est ainsi abaissée

²⁸ Dans la fonction publique territoriale, une nomenclature des emplois de la catégorie active figure dans un arrêté ministériel du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégorie A et B.

L'article L. 24, modifié par la loi du 21 août 2003, opère une classification des emplois qui figurait déjà dans le code des communes, mais il abandonne les anciennes appellations (catégories « A » et « B ») des catégories sédentaire et active, qui figurent dans le code et l'arrêté du 12 novembre 1969. Article L. 416-1 du code des communes : *« L'agent soumis au présent titre peut, soit sur sa demande, soit d'office, être admis à faire valoir ses droits à la retraite : 1° A l'âge de soixante ans s'il occupe un emploi de la catégorie A ; 2° A l'âge de cinquante-cinq ans s'il occupe un emploi de la catégorie B ; 3° A l'âge de cinquante ans pour les agents des réseaux souterrains des égouts, qui ont accompli au moins dix années dans ces services, dont cinq années consécutives lors de leur admission à la retraite, et pour les agents des services insalubres »*.

²⁹ Article L. 27 I 2 du code des pensions civiles et militaires de retraite, articles 7 et 30 du décret n° 2003-1306 du 23 décembre 2003.

²⁶ Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

²⁷ Article 7 du décret n°2003-1306 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

pour les fonctionnaires handicapés justifiant d'une certaine durée d'assurance, alors qu'ils sont atteints d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 80 %. Cet abaissement leur permet de partir à la retraite à cinquante-cinq, cinquante-six, cinquante-sept, cinquante-huit ou cinquante-neuf ans³⁰. La durée d'assurance globale et le temps pendant lequel l'agent a cotisé à un régime de retraite avec un degré d'invalidité supérieur ou égal à 80 % conditionnent l'âge ouvrant droit à la liquidation de la pension.

De la même manière, la pension de retraite d'un fonctionnaire peut lui être versée sans aucune condition d'âge, s'il est « *parent de trois enfants vivants, ou décédés pour faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité* » (article L. 24 I 3 du code des pensions civiles et militaires de retraite). L'interruption d'activité, d'une durée minimale de deux mois continus par enfant, doit intervenir alors que le fonctionnaire est affilié à un régime de retraite obligatoire³¹.

Le fonctionnaire peut également être admis à la retraite à partir du moment où lui-même « *ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession* » (article L. 24 I 4 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

Enfin, l'article 57 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004³² organise un abaissement de la condition d'âge de soixante ans, au profit des « *fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales qui justifient, dans ce régime, et le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, d'une durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égales à la durée d'assurance définie à l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et applicable l'année où l'assuré atteint l'âge précité, majorée de huit trimestres* »³³. Il s'applique sous réserve que le fonctionnaire ait, selon la date à laquelle sa pension est liquidée, commencé à travailler avant l'âge de seize ou dix-sept ans.

Ce dispositif permet ainsi aux agents qui justifient d'une longue carrière de partir à la retraite de manière anticipée. Selon les conditions qu'ils remplissent, et qui figurent à l'article 57 I de la loi précitée, ils peuvent cesser le travail à l'âge de cinquante-six, cinquante-huit ou cinquante-neuf ans³⁴.

³⁰ Article 25 II du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003.

³¹ Article R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Pour plus de détails, se reporter aux dossiers des *Informations administratives et juridiques* de janvier 2005, relatif à l'extension aux pères des possibilités de départ à la retraite sans condition d'âge, et de mai 2005, consacré à l'interruption d'activité pour enfant.

³² Loi n°2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005.

³³ La durée d'assurance à laquelle il est fait ici est référence est celle qui est nécessaire pour obtenir une pension de retraite à taux plein, soit cent-soixante et un trimestres au 1^{er} janvier 2009, sachant qu'elle augmente d'un trimestre par an, et que l'année de référence est en général celle au cours de laquelle un fonctionnaire atteint l'âge de soixante ans. Ainsi, pour les fonctionnaires nés en 1949, elle s'élève à 161 trimestres, pour ceux nés en 1950 à 162 trimestres, pour ceux nés en 1951 à 163 trimestres et pour ceux nés en 1952 à 164 trimestres.

La limite d'âge

Conformément à l'article 92 de la loi du 26 janvier 1984, « *le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de la limite d'âge de son emploi, sous réserve des exceptions prévues par les textes en vigueur* ».

Ainsi, il ne peut continuer à travailler au-delà de la limite d'âge applicable à son emploi, à moins qu'il remplisse l'une des conditions permettant de rester plus longtemps en fonctions.

• Les limites d'âge applicables aux emplois

Au titre de la même distinction que celle évoquée en matière de liquidation de la pension, il est admis que les limites d'âges applicables aux fonctionnaires territoriaux sont les suivantes :

- soixante-cinq ans s'ils occupent un emploi classé en catégorie sédentaire,
- soixante ans si leur emploi relève de la catégorie active.

Néanmoins, l'application de ce principe mériterait d'être clarifiée, car aucune disposition ne définit de manière directe les limites d'âge applicables aux fonctionnaires territoriaux. Face à ce vide, des textes propres aux fonctionnaires de l'Etat servent de fondement.

Certes, des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale ont toujours permis d'appliquer la limite d'âge de droit commun, soit soixante-cinq ans, aux fonctionnaires territoriaux. En effet, l'article 2 du décret n°65-773 du 9 septembre 1965, aujourd'hui abrogé³⁵, rendait applicables aux fonctionnaires territoriaux la limite d'âge des fonctionnaires de l'Etat, figurant à l'article 1^{er} de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984³⁶ en ces termes : « *sous réserve des reculs des limites d'âge pouvant résulter des textes applicables à l'ensemble des agents de l'Etat, la limite d'âge des fonctionnaires civils de l'Etat est fixée à soixante-cinq ans (...)* ». D'une manière plus ambiguë, l'article 2 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, qui réaffirme que les fonctionnaires territoriaux sont soumis à une limite d'âge, renvoie seulement à des dispositions de la loi du 13 septembre 1984 qui dérogent à la limite d'âge de droit commun, telle qu'elle est définie à l'article 1^{er} de cette loi. Ainsi, il dispose qu'ils sont admis à la retraite d'office « *dès qu'ils atteignent la limite d'âge qui leur est applicable, sous réserve de l'application des articles 1^{er}-1 et 1-2 de la loi du 13 septembre 1984* ».

Les lacunes des textes sont plus importantes en ce qui concerne l'application aux fonctionnaires territoriaux des limites d'âge autres que celle de soixante-cinq ans, qui sont

³⁴ Pour plus d'informations, se reporter au dossier consacré à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les carrières longues des *Informations administratives et juridiques* de décembre 2004.

³⁵ Décret n°65-773 du 9 septembre 1965 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales abrogé par l'article 67 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003.

³⁶ Loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

attribuées à certains emplois de l'Etat. Elles figurent notamment dans la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite pour ancienneté. Pour la mise en œuvre de ces règles, qui consistent en un abaissement de la limite d'âge de droit commun pour certains emplois, l'article 1^{er} de la loi classe les emplois de l'Etat en deux catégories, A et B, qui correspondent à ce que l'on appelle aujourd'hui les catégories sédentaire et active. Ensuite, au sein de chacune de ces catégories, les emplois de l'Etat sont classés en plusieurs échelons. A chaque échelon est appliquée enfin une limite d'âge différente. Dans ce cadre, la limite d'âge de la catégorie B ou active de l'Etat varie de 60 à 65 ans selon l'échelon. Or, il est impossible de transposer ce dispositif à la fonction publique territoriale, où il n'existe aucune classification des emplois comparable. En effet, si l'arrêté du 12 novembre 1969 précité classe bien les emplois territoriaux dans les catégories A et B, il ne prévoit pas leur ventilation entre différents échelons.

Le Conseil d'Etat a récemment été appelé à trancher la question des conditions d'application, aux fonctionnaires relevant de la CNRACL (territoriaux ou hospitaliers), de ces limites d'âge de la catégorie active de la fonction publique de l'Etat. Dans son arrêt, il a considéré que les fonctionnaires relevant de la CNRACL et appartenant à la catégorie active sont seulement soumis à la limite d'âge de soixante-cinq ans, écartant ainsi la possibilité d'appliquer la limite d'âge de soixante ans, jusqu'alors couramment admise (voir encadré)³⁷.

Cette décision, rendue sous l'empire du décret du 9 septembre 1965 relatif à la CNRACL, semble devoir conserver sa portée à l'égard du décret du 26 décembre 2003 qui l'a remplacé.

Conseil d'Etat, 7 août 2008, Caisse des dépôts et des consignations c/Mme Perret-Liaudet, req. n°281359 (extrait)

« Considérant (...) que si le décret du 25 septembre 1936 portant règlement d'administration publique pour l'application de l'article 1^{er} de la loi du 18 août 1936 procède, en annexe, à la répartition des emplois qu'il classe en catégorie A ou B entre les différents échelons prévus au sein de celles-ci, il n'est applicable qu'aux agents de l'Etat et ne mentionne pas l'emploi d'agent des services hospitaliers ; qu'en revanche, cet emploi figure en catégorie B à l'arrêté du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégorie A et B, qui a été pris en application des dispositions de l'article 21 du décret du 9 septembre 1965 précité, mais sans qu'aucun de ces derniers textes ne prévoie une répartition en différents échelons des emplois ainsi classés ; que, dans ces conditions, la seule limite d'âge applicable aux agents de l'Etat qui puisse être appliquée aux agents des collectivités locales placés en catégorie B est celle qu'ils ne peuvent en tout état de cause pas dépasser, c'est-à-dire celle prévue pour le premier échelon de la catégorie B des agents de l'Etat ; que cette limite [est] fixée à 65 ans ».

Dans tous les cas, un employeur territorial est en principe tenu de radier des cadres un fonctionnaire le lendemain du jour où il atteint la limite d'âge³⁸. En effet, « *la survenance de la limite d'âge d'un fonctionnaire (...), telle qu'elle est déterminée par les textes en vigueur, entraîne de plein droit la rupture du lien de cet agent avec le service* » (Conseil d'Etat, 26 octobre 2005, M. Pinguet et autres, req. n°s 260756, 260757, 260578 et 260759).

De même, la personne morale qui organise un concours ou un examen professionnel d'accès à un grade de la fonction publique territoriale est tenue de rejeter l'inscription aux épreuves d'une personne qui aurait atteint l'âge de soixante-cinq ans avant le terme du stage qu'elle aurait eu à effectuer si elle avait été recrutée après une éventuelle réussite au concours³⁹.

En outre, concernant plus spécifiquement les professeurs territoriaux d'enseignement artistique, la circulaire n° 76-297 du 2 juin 1976 du ministère de l'intérieur leur attribuait, avant la parution du décret définissant leur statut particulier actuel, une limite d'âge égale à soixante-huit ans. Toutefois, le décret n°91-357 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ne comportant aucune disposition relative à leur limite d'âge, il convient désormais de leur appliquer celle du droit commun, à savoir soixante-cinq ans.

La question s'est posée de savoir si la limite d'âge de soixante-huit ans, auparavant appliquée, constituait un avantage individuellement acquis, au sens de l'article 111 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984. Le Conseil d'Etat y a répondu de manière négative :

« *Considérant toutefois que l'âge auquel l'ensemble des agents relevant d'un statut particulier sont admis à faire valoir leurs droits à la retraite ne constitue pas, eu égard à son caractère général et indifférencié, un avantage individuellement acquis en matière de retraite (...); que par suite, cette disposition ne pouvait en tout état de cause servir de base légale à son maintien en activité au-delà de la limite d'âge de soixante-cinq ans* » (Conseil d'Etat, 7 août 2008, M. Aguilar, req. n°278769).

• Les dérogations à la limite d'âge

Un employeur peut maintenir en fonctions un fonctionnaire au-delà de la limite d'âge applicable à son emploi, sous réserve qu'il remplisse l'une des conditions prévues pour une telle dérogation.

Le maintien en activité lié aux enfants

En application de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite pour ancienneté, la limite d'âge d'un fonctionnaire peut être reculée à deux titres :

– le fonctionnaire assure la charge permanente et effective d'un ou plusieurs enfants lorsqu'il atteint la limite d'âge de droit

³⁷ Pour un commentaire de cet arrêt, se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2008.

³⁸ Conseil d'Etat, 16 mai 1975, Poulain, req. n°94.251.

³⁹ Conseil d'Etat, 4 octobre 1995, req. n°147651.

³⁷ Pour un commentaire de cet arrêt, se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2008.

commun, sachant que le recul est égal à un an par enfant, dans la limite de trois ans (alinéa 1),

– le fonctionnaire est parent d'au moins trois enfants vivants à ses cinquante ans, sachant que le recul à ce titre est égal à un an (alinéa 2).

Deux précisions méritent d'être formulées ici.

En premier lieu, ces deux cas de recul de la limite d'âge ne sont pas cumulables, sauf si, à la limite d'âge, le fonctionnaire a un enfant à charge handicapé ou atteint d'une invalidité supérieure ou égale à 80 %.

En second lieu, alors que l'article 4 alinéa 1 concerne les fonctionnaires ayant un ou plusieurs enfants à charge au sens de la législation applicable aux prestations familiales, l'alinéa 2 vise ceux qui ont un lien de filiation avec trois enfants, peu importe qu'ils en assurent la charge permanente et effective ⁴⁰.

Un dernier cas de recul de la limite d'âge concerne les fonctionnaires ascendants d'un ou plusieurs enfants morts pour la France et ceux qui ont « *élevé et entretenu un enfant mort pour la France et durablement remplacé auprès de lui ses parents ou l'un d'eux* » ⁴¹. Le recul est égal à un an par enfant décédé.

Les nouvelles dispositions applicables à la limite d'âge à compter du 1^{er} janvier 2010

(Issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009)

■ Les fonctionnaires qui occupent des emplois dont les limites d'âge sont inférieures à soixante-cinq ans peuvent bénéficier d'un maintien en activité jusqu'à leur soixante-cinquième anniversaire, dans des conditions prévues par décret, sous réserve de leur aptitude physique.

■ A partir du moment où un fonctionnaire bénéficie de cette nouvelle possibilité, il ne peut être placé ni en congé de longue maladie, ni en congé de longue durée. Il ne peut également bénéficier ni d'un temps partiel thérapeutique, ni d'un reclassement pour inaptitude physique.

Remarque : Il convient de s'interroger sur la portée de ces dispositions dans la fonction publique territoriale compte tenu de la position du Conseil d'Etat présentée ci-dessus et dont il ressort que la seule limite d'âge opposable aux fonctionnaires territoriaux est soixante-cinq ans.

⁴⁰ Conseil d'Etat, 19 février 2003, M. Faure, req. n°237515.

⁴¹ Article 18 de la loi n°48-337 du 27 février 1948 portant ouverture des crédits sur l'exercice 1948 en vue de la réalisation d'une première tranche du reclassement de la fonction publique (agents en collectivité ou en retraite) et de l'amélioration de la situation des victimes de guerre.

⁴² Il s'agit ici de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension de retraite à taux plein, soit cent-soixante et un trimestres au 1^{er} janvier 2009, sachant qu'elle augmente d'un trimestre par an. A titre de rappel, elle est en principe calculée l'année du soixantième anniversaire de l'agent.

La prolongation d'activité en considération de la carrière

En application de l'article 1^{er} 1 de la loi du 13 septembre 1984, dans sa rédaction issue de la loi du 21 août 2003, et rendu applicable aux fonctionnaires territoriaux par l'article 2 alinéa 2 du décret du 26 décembre 2003, les agents qui, ayant atteint la limite d'âge, n'ont pas effectué suffisamment de services pour avoir droit à une pension de retraite à taux plein, peuvent, « *sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique, être maintenus en activité* ».

Un fonctionnaire peut ainsi être maintenu en activité jusqu'à ce qu'il obtienne le nombre de trimestres nécessaires pour avoir droit à une pension à taux plein, dans la limite de dix trimestres (deux ans et six mois). Il peut donc travailler jusqu'à l'âge de soixante-sept ans et six mois.

Les fonctionnaires et agents relevant du régime général de la sécurité sociale

Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet qui occupent un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire de service inférieure à vingt-huit heures, et les agents non titulaires, sont soumis, en matière de retraite, aux règles de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, prévues par le code de la sécurité sociale.

L'âge d'ouverture des droits à pension

Selon l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, « *l'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui en demande la liquidation à partir d'un âge déterminé* ».

L'article R. 351-2 du même code fixe cet âge à soixante ans.

A l'instar des fonctionnaires du régime spécial, les agents non titulaires et les fonctionnaires qui travaillent moins de vingt-huit heures par semaine peuvent, dans certains cas, percevoir une pension de manière anticipée.

D'une part, les personnes qui ont commencé à travailler avant un certain âge (soit seize ans, soit dix-sept ans) et qui justifient « *d'une durée minimale d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égale à la limite fixée* ⁴² (...) *majorée de huit trimestres* » (article D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale) peuvent demander une liquidation anticipée de leur pension de retraite ⁴³. Les conditions d'application du dispositif dit des « *carrières longues* », ici prévues dans le code de la sécurité sociale, sont les mêmes que celles figurant dans le décret du 26 décembre 2003, et qui s'appliquent aux fonctionnaires relevant du régime spécial.

⁴² Il s'agit ici de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension de retraite à taux plein, soit cent-soixante et un trimestres au 1^{er} janvier 2009, sachant qu'elle augmente d'un trimestre par an. A titre de rappel, elle est en principe calculée l'année du soixantième anniversaire de l'agent.

⁴³ Article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale.

D'autre part, l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale autorise un abaissement de la condition d'âge pour les personnes qui accomplissent, pendant une durée déterminée, une activité professionnelle alors qu'elles sont atteintes d'une incapacité permanente. Le taux d'incapacité requis pour bénéficier d'un abaissement de la condition d'âge est d'au minimum 80 %⁴⁴. Quant aux durées d'activité, elles sont variables et conditionnent l'âge à compter duquel la pension peut être liquidée⁴⁵. Ici encore, les règles issues des régimes spécial et général sont équivalentes.

La limite d'âge

Les dispositions issues du code de la sécurité sociale et relatives au régime général ne prévoient pas qu'un assuré est tenu de quitter ses fonctions lorsqu'il atteint un certain âge.

Néanmoins, pour les agents des collectivités locales, une telle cessation de fonctions s'impose au regard des règles spécifiques aux personnels territoriaux, qui prévoient une telle limite d'âge.

• Les agents non titulaires

Aux termes de l'article L. 422-7 du code des communes, maintenu en vigueur et étendu à l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements par l'article 119 III de la loi du 26 janvier 1984, « *tout agent non titulaire des communes et de leurs établissements publics peut, sur sa demande, être maintenu en activité jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans s'il réunit les conditions intellectuelles et physiques suffisantes* ».

Les agents non titulaires ne sont donc pas autorisés à travailler au-delà de leur soixante-cinquième anniversaire. Si un agent non titulaire atteint cet âge avant le terme fixé par son acte d'engagement, ce dernier est rompu de manière automatique⁴⁶.

De plus, le juge administratif considère que la décision de maintenir en activité un agent non titulaire qui a atteint cette limite d'âge ne crée aucun droit à son profit. Elle peut donc être retirée à tout moment⁴⁷.

Il a été rappelé récemment, dans une réponse ministérielle, que « *pour les agents non titulaires de la fonction publique, la limite d'âge n'est par ailleurs assortie d'aucune possibilité de poursuite d'activité pour charge de famille ou pour carrière incomplète* » (Question écrite n°07244 du 29 janvier 2009, J.O. Sénat du 12 mars 2009, p. 642).

A titre dérogatoire, et en application de l'article 7-1 de la loi du 13 septembre 1984, les agents non titulaires qui exercent « *les fonctions énumérées aux deuxième et troisième alinéas de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (...) qui ont*

atteint la limite d'âge peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante (...) si ce renouvellement intervient dans les dix-huit mois suivant le jour où ils ont atteint la limite d'âge » (voir encadré).

Les emplois de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984

- Directeur général des services des départements et des régions.
- Directeur général adjoint des services des départements et des régions.
- Directeur général des services des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.
- Directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.
- Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants.
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient*.

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

• Les fonctionnaires relevant du régime général

Aucune disposition comparable à celle de l'article L. 422-7 du code des communes ne vise les fonctionnaires qui occupent un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire de service inférieure à vingt-huit heures. L'article 92 de la loi du 26 janvier 1984, qui empêche les fonctionnaires de rester en fonctions au-delà de la limite d'âge afférente à leur emploi, les concerne cependant aussi, dans la mesure où le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ne semble pas s'y opposer.

La limite d'âge de droit commun évoquée plus haut pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL, soit soixante cinq ans, leur semble donc transposable.

• La fragilité juridique des limites d'âge

S'agissant des limites d'âge applicables aux agents publics, tous régimes de sécurité sociale confondus, la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes, d'une

⁴⁴ Article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale.

⁴⁵ Article D. 351-1-5 du code de la sécurité sociale.

⁴⁶ Conseil d'Etat, 8 novembre 2000, req. n°209322.

⁴⁷ Conseil d'Etat, 21 février 1997, Ministre de l'éducation nationale et de la culture c/ Romano, req. n°141960.

part, et la position de la HALDE, d'autre part, soulèvent des interrogations sur leur conformité au droit communautaire. Des commentaires récents soulignent d'ailleurs les difficultés suscitées par ces limites d'âge⁴⁸.

La Cour de justice des communautés européennes a ainsi été appelée à se prononcer sur la conformité au droit communautaire applicable en matière de discrimination d'une disposition nationale, fixant un âge au-delà duquel des salariés ne peuvent plus travailler.

Elle a jugé, dans un premier temps, qu'une telle réglementation entrait bien dans le champ d'application de la directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, car elle « *affecte l'exercice par le travailleur concerné de son activité professionnelle, en empêchant la participation future de celui-ci à la vie active* ». Dans un second temps, elle a considéré, en examinant le contexte général de la mesure litigieuse, que la différence de traitement qu'elle entraînait était conforme au droit communautaire, dans la mesure où elle poursuivait un objectif légitime, à savoir, « *dans un contexte économique caractérisé par un niveau de chômage élevé, (...) offrir, dans le cadre de la politique nationale de l'emploi, des opportunités sur le marché du travail aux personnes à la recherche d'un emploi* » (Cour de justice des communautés européennes, Félix Palacios de la Villa c/ Cortefiel Servicios SA, affaire C-411/05 du 16 octobre 2007).

La Cour a considéré que la réglementation litigieuse poursuivait un objectif légitime et que les moyens qu'elle mettait en œuvre pour le réaliser portaient une atteinte nécessaire et appropriée au principe de non discrimination.

Malgré tout, le juge communautaire considère que le principe de non discrimination en raison de l'âge est un principe général du droit communautaire⁴⁹. Lorsqu'il est saisi, il examine de manière détaillée le contexte économique d'un Etat, et notamment les chiffres du chômage, avant d'admettre la conformité au droit communautaire d'une disposition organisant des différences de traitement fondées sur l'âge.

En droit interne, la HALDE, appelée à se prononcer sur le caractère discriminatoire d'une disposition fixant à soixante-cinq l'âge limite des agents non titulaires recrutés par l'Etat, a considéré que, « *faute de poursuivre un objectif légitime, la limite d'âge litigieuse qui interdit de manière générale l'emploi des personnes âgées de plus de soixante-cinq ans constitue une discrimination* » et a encouragé l'Etat à modifier la réglementation en la matière (Délibération n°2008-211 du 29 septembre 2008). ■

⁴⁸ « L'âge de la retraite en question ? », Gilles Bardou et Eliane Chemla. *Les cahiers de la fonction publique*, octobre-novembre 2008.

⁴⁹ Cour de justice des communautés européennes, Werner Mangold c/ Rüdiger Helm, affaire C-144/04 du 22 novembre 2005.

Intégration des titulaires d'un emploi spécifique : une circulaire du 18 mai 2009

Une circulaire du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales du 18 mai 2009¹ apporte des précisions sur l'économie générale et les conditions de mise en œuvre du décret n° 2009-414 du 15 avril 2009², pris pour l'application de l'article 139 *ter* de la loi du 26 janvier 1984, qui fixe les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des agents titulaires d'un emploi spécifique de catégorie A. Elle détaille notamment les conditions d'éligibilité au dispositif, ses modalités de mise en œuvre, ainsi que celles relatives à la nomination et au classement des agents concernés.

Les conditions d'éligibilité

Le bénéfice du dispositif d'accès aux cadres d'emplois est subordonné à une triple condition : la situation statutaire et l'occupation d'un emploi du niveau de la catégorie A, la détention des diplômes, la durée des services effectifs accomplis dans l'emploi spécifique.

La situation statutaire et la nature des fonctions exercées

La circulaire du 18 juin 2009 rappelle que seuls les fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique au sens de l'article 139 *ter* de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire ceux qui sont régis par le statut de la fonction publique territoriale à l'exception des dispositions relatives

aux cadres d'emplois, relèvent du champ d'application du dispositif d'intégration. Les intéressés bénéficient des garanties d'emploi liées à la qualité de fonctionnaire.

En sont donc exclus les agents non titulaires recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, même s'ils exercent des fonctions correspondant à celles définies par les statuts particuliers, ceux engagés en application de l'article 47 de la loi pour occuper certains emplois fonctionnels de direction accessibles par recrutement direct, de même que les agents non titulaires recrutés en qualité de collaborateur de cabinet en vertu de l'article 110.

S'agissant du rattachement de l'emploi spécifique à la catégorie A, la circulaire envisage deux cas de figure :

- soit l'assimilation de l'emploi à la catégorie A résulte directement des termes mêmes de la délibération créant l'emploi ;
- soit, en l'absence de mention expresse, l'appartenance à la catégorie A peut être déduite des indications portées dans la délibération quant aux conditions de recrutement, à la définition des tâches et à la rémunération (échelle indiciaire et échelle de rémunération) de l'emploi.

A défaut, pour apprécier ce rattachement, la circulaire préconise de recourir à la technique du faisceau d'indices sur la base des critères suivants : l'adéquation entre les missions de l'intéressé et celles

définies par le statut particulier du cadre d'emplois d'intégration, ainsi que la qualification et le niveau de responsabilité exigés par ce même statut. En revanche, la seule comparaison de la grille indiciaire de l'emploi spécifique avec celle du grade d'intégration envisagé est considérée comme insuffisante pour apprécier cette condition.

La circulaire précise, par ailleurs, que la réglementation portant sur la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques (en l'occurrence le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995), qui concerne aussi les titulaires d'emplois spécifiques, a pour seul objet la composition des commissions administratives paritaires. Elle est donc dépourvue de toute portée au regard du dispositif exceptionnel d'intégration : « *le fait que certains emplois spécifiques ont été, en application de ces décrets, classés dans un groupe hiérarchique dans lequel figurent des fonctionnaires de catégorie B est sans incidence sur leur éligibilité à l'intégration dans un cadre d'emplois de droit commun de catégorie A* ».

¹ Circulaire n°INT/IOCB0911322C du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales du 18 mai 2009 relative aux modalités d'application du dispositif d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de certains agents titulaires d'un emploi spécifique de catégorie A.
Cette circulaire est disponible sur le site Internet www.circulaires.gouv.fr.

² Ce dispositif a été commenté dans *Les informations administratives et juridiques* d'avril 2009.

Sur un autre plan, la circulaire rappelle que le champ du dispositif d'intégration est limité aux cadres d'emplois figurant en annexe au décret du 15 avril 2009 et dresse une énumération des cadres d'emplois et des grades exclus du dispositif (voir encadré). Elle indique, par ailleurs, que lorsque les fonctions exercées ne relèvent d'aucun cadre d'emplois, l'agent concerné ne peut prétendre à une mesure d'intégration. Est par exemple cité le cas des fonctionnaires occupant un emploi spécifique de chirurgien-dentiste.

La condition de diplôme

L'article 139 *ter* de la loi du 26 janvier 1984 exige la possession d'un diplôme de niveau licence pour prétendre à une intégration dans les cadres d'emplois. Dans le cas des agents ne possédant pas ce niveau de diplôme, la circulaire rappelle qu'ils peuvent faire valoir leur expérience professionnelle en équivalence du diplôme. La procédure à suivre est fixée par le décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Toutefois, s'agissant de certains cadres d'emplois relevant des filières médico-sociale ou médico-technique qui regroupent certaines professions réglementées, l'intégration dans un cadre d'emplois est subordonnée à la détention du diplôme spécifique³ exigé par la réglementation pour l'exercice de la profession concernée.

La condition de services publics effectifs

L'ensemble des services accomplis en position d'activité, y compris les périodes de congé, sont pris en compte dans le calcul des quinze années de carrière dans un emploi spécifique exigées par l'article 139 *ter* de la loi du 26 janvier 1984.

Dans le cas des agents à temps non complet, les périodes supérieures ou

³ Ces diplômes sont notamment prévus par le code de la santé, le code de l'action sociale et des familles, et la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 pour la profession de psychologue.

Cadres d'emplois exclus du dispositif d'intégration (Circulaire du 18 mai 2009)

- Administrateurs territoriaux
- Conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques
- Directeurs de police municipale
- Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels (a)

Grades exclus du dispositif d'intégration

- Ingénieurs en chef de classe normale,
- Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle

(a) Le tableau annexé au décret du 15 avril 2009 ne fait toutefois mention d'aucun des cadres d'emplois de la filière sapeurs-pompiers professionnels. L'exclusion du dispositif, du point de vue réglementaire, ne se limite donc pas, contrairement à ce qu'indique la circulaire, au seul cadre d'emplois des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels. Des précisions seraient donc utiles sur ce point.

égales au mi-temps sont assimilées à du temps plein, et les périodes inférieures aux trois quarts du temps plein.

S'agissant des agents à temps partiel, les services accomplis sont comptabilisés au prorata de la durée de travail.

La circulaire précise que les conditions de durée de services effectifs et de possession du titre ou du diplôme « s'apprécient à la date de proposition de nomination, pour les candidats à l'intégration dans un cadre d'emplois ».

La procédure de mise en œuvre du dispositif

Il est rappelé que l'article 4 du décret du 15 avril 2009 pose un principe d'obligation d'information des agents concernés par le dispositif, à la charge de l'autorité territoriale. La circulaire précise que cette obligation incombe aux employeurs locaux ainsi qu'aux centres de gestion pour les collectivités affiliées.

L'accès au dispositif d'intégration est facultatif. L'agent qui souhaite en bénéficier doit présenter une demande expresse à l'autorité territoriale. Il dispose d'un délai d'un an à compter de la date de publication du décret, soit jusqu'au 17 avril 2010. Passé cette date, l'intéressé est considéré comme ayant renoncé au bénéfice des mesures d'intégration dans les cadres d'emplois.

Les agents qui ne remplissent pas la totalité des conditions posées par le texte au 17 avril 2009 bénéficient d'une prorogation du délai, qui commence à courir lorsque les conditions sont remplies. La circulaire cite le cas des agents ne pouvant justifier, à cette date, de 15 années de carrière dans l'emploi spécifique et indique que « *ces agents disposent, pour présenter leur candidature, du délai nécessaire pour remplir cette condition d'ancienneté de carrière* ».

Elle précise que l'autorité territoriale ne peut s'opposer à l'examen des conditions d'intégration dès lors qu'elle a été rendue destinataire d'une telle demande.

Si l'employeur local estime que l'agent n'a pas vocation à être intégré, ou qu'il ne remplit pas les conditions requises, il doit rejeter la demande. L'intéressé peut demander la communication des motifs qui fondent la décision. En revanche, dès lors que l'ensemble des conditions exigées sont réunies, l'intégration est de droit. L'autorité administrative est alors tenue de formuler une proposition de classement à l'intéressé. Reprenant le principe posé à l'article 4 du décret, la circulaire rappelle que le fonctionnaire dispose d'un délai de six mois à compter de la notification de la proposition de classement pour y donner suite ou y renoncer. À défaut de réponse dans le délai, il est censé avoir renoncé à son droit à intégration.

Prise en compte des intégrations pour la promotion interne

La circulaire précise que les recrutements opérés au titre des intégrations dans les cadres d'emplois sont pris en compte dans le calcul des postes ouverts au titre de la promotion interne.

L'intégration de l'agent est formalisée par un arrêté de l'autorité territoriale portant nomination dans le grade du cadre d'emplois correspondant à ses missions, pris après avis de la commission administrative paritaire (CAP)⁴. S'agissant d'une intégration directe, l'agent n'est astreint ni à une période de stage, ni à suivre la formation initiale du cadre d'emplois d'intégration.

Les modalités de classement

Le grade d'intégration

On rappellera que le décret du 15 avril 2009 comporte en annexe un tableau fixant notamment, par cadre d'emplois, la correspondance entre la nature de l'emploi spécifique et les fonctions définies par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil.

La circulaire du 18 mai 2009 apporte des indications quant aux principes applicables pour déterminer le grade de classement. Il est apprécié au moyen des trois critères suivants :

- le caractère équivalent des missions exercées par l'intéressé dans l'emploi spécifique au regard de celles du grade de classement telles qu'elles sont définies par le statut particulier du cadre d'emplois d'intégration ;
- la qualification et le niveau de responsabilité exigés par le statut particulier pour accéder à un grade d'avancement ;

– les indices bruts terminaux fixés par le statut particulier du cadre d'emplois d'intégration pour la détermination du grade d'accueil des fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois.

Il est précisé que ces critères visent à ce que le dispositif s'applique aux agents qui n'ont pu être intégrés lors de la constitution initiale des cadres d'emplois en raison du décalage des bornages indiciaire des emplois spécifiques, « *sans toutefois être plus favorable que celui dont ont bénéficié les agents intégrés au titre de la constitution initiale des cadres d'emplois* ».

Le classement

Le classement sur l'échelle indiciaire du grade est déterminé par l'article 3 du décret du 15 avril 2009 sur la base de principes identiques à ceux du droit commun prévus par le décret n°2006-1695 du 22 septembre 2006 portant dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale. ■

⁴ L'article 2 du décret du 15 avril 2009 prévoit que l'intégration est prononcée par l'autorité territoriale, « *après avis de la commission administrative compétente* ». La circulaire du 18 mai 2009 ajoute une exigence supplémentaire car elle énonce que l'intégration intervient « *en cas d'avis favorable de cette commission* ». Cette formulation peut résulter d'une erreur matérielle mais nécessiterait néanmoins une clarification.

Les congés des fonctionnaires territoriaux

■ Congés des fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL¹

Nature du congé	Condition d'attribution
Congés annuels <i>Art. 57, loi n°84-53</i> <i>Décret n°85-1250</i>	1 année de service accompli du 1 ^{er} janvier au 31 décembre
Congés bonifiés <i>Art. 57, loi n°84-53</i> <i>Décret n°88-168 / Décret n°78-399</i>	Etre originaire de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Saint-Pierre-et-Miquelon ou la Réunion, y avoir sa résidence habituelle et exercer en métropole
Congé de maternité <i>Art. 57, loi n°84-53</i> <i>Art. L. 331-3 et L. 331-4, code de la sécurité sociale</i>	Déclaration de grossesse
Congé de paternité <i>Art. 57, loi n°84-53</i> <i>Art. L. 331-8, code de la sécurité sociale</i>	Naissance
Congé d'adoption <i>Art. 57, loi n°84-53</i> <i>Art. L. 331-7, code de la sécurité sociale</i>	Ce congé peut être accordé à la mère ou au père adoptif qui en fait la demande. Lorsque les deux travaillent, soit l'un renonce au congé, soit celui-ci est réparti entre eux.
Congé de naissance ou adoption <i>Loi n°46-1085</i> <i>Circulaire ministérielle du 21 mars 1996</i>	A l'occasion de l'arrivée d'un enfant au foyer, ce congé est accordé : – au père en cas de naissance (cumulable avec le congé de paternité) – à celui des deux parents qui ne demande pas le bénéfice du congé d'adoption ci-dessus
Congé parental <i>Art. 75, loi n°84-53</i> <i>Décret n°86-68</i> Attention : malgré son appellation, le congé parental n'est pas un congé de la position d'activité mais une autre position, distincte de la position d'activité.	Naissance ou adoption d'un enfant de moins de 16 ans, dans les conditions suivantes : – à la mère, après un congé de maternité ou un congé d'adoption – au père, après la naissance d'un enfant ou un congé d'adoption – soit à la mère, soit au père, lors de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté. Le congé parental ne doit pas obligatoirement suivre de façon immédiate un congé de maternité ou d'adoption.
Congé de maladie ordinaire <i>Art. 57, loi n°84-53</i> <i>Décret n°87-602</i>	Production d'un certificat médical transmis dans un délai de 48 heures
Congé pour accident de service, maladie professionnelle ou maladie ayant une cause exceptionnelle <i>Art. 57, loi n°84-53</i> <i>Décret n°87-602</i>	– Accident imputable au service – ou maladie contractée ou aggravée dans l'exercice des fonctions – ou maladie ou infirmité contractée en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes

1. Les fonctionnaires employés au moins 28 heures par semaine sont affiliés à la CNRACL, les autres relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Le régime des congés est variable selon que le fonctionnaire est titulaire ou stagiaire et relève ou non du régime de la CNRACL.

Durée maximale	Rémunération
– 5 fois les obligations hebdomadaires de service – 1 jour supplémentaire si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, 2 jours supplémentaires s'il a pris au moins 8 jours de congé en dehors de cette période	Intégralité de la rémunération
Bonification de congé d'une durée maximale de 30 jours consécutifs s'ajoutant au congé annuel	Supplément de rémunération : indemnité « de cherté de vie »
■ En cas de grossesse simple : – lorsque le ménage a moins de deux enfants : 16 semaines. – lorsque le ménage a déjà au moins deux enfants : 26 semaines ■ En cas de grossesse gémellaire : 34 semaines ■ En cas de grossesse de triplés et plus : 46 semaines ■ Possibilité de congés supplémentaires liés à l'état de santé de la mère	Intégralité de la rémunération
– 11 jours consécutifs, en cas de naissance unique – 18 jours consécutifs, en cas de naissances multiples	Intégralité de la rémunération
■ Adoption d'un seul enfant : – portant le nombre d'enfants du ménage à un ou deux : 10 semaines – portant le nombre d'enfants du ménage à trois ou plus : 18 semaines Cette période de 10 ou 18 semaines est augmentée de 11 jours, lorsque le congé est réparti entre les deux parents adoptifs. ■ Adoption de plusieurs enfants : 22 semaines. Cette période est augmentée de 18 jours, lorsque le congé est réparti entre les deux parents adoptifs.	Intégralité de la rémunération
3 jours	Intégralité de la rémunération
Périodes renouvelables de six mois. – au plus tard jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant, lorsque le congé a été accordé après une naissance – ou 3 ans au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté âgé de moins de 3 ans – ou 1 an au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans	Pas de rémunération
Un ou plusieurs congés de maladie ordinaire, dans la limite d'un an au cours des 12 derniers mois	– 3 mois à plein traitement – 9 mois à demi-traitement
Droit à congé jusqu'à ce que le fonctionnaire soit en état de reprendre ses fonctions ou jusqu'à sa mise à la retraite	Plein traitement

(Voir suite du tableau page suivante)

Congés des fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL (suite)

Nature du congé	Condition d'attribution
Congés de longue maladie Art. 57, loi n°84-53 Décret n°87-602	Maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaires un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée
Congé de longue durée Art. 57, loi n°84-53 Décret n°87-602	– tuberculose – maladie mentale – affection cancéreuse – poliomyélite – déficit immunitaire grave et acquis
Congé pour infirmité de guerre Art. 57, loi n°84-53	Etre atteint d'infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ayant ouvert droit à pension au titre de certains articles du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
Congé de présence parentale Art. 60 sexies, loi n°84-53 Décret n°2006-1022	Maladie, accident ou handicap d'un enfant à charge présentant une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue d'un parent et des soins contraignants
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie Art. 57, loi n°84-53	Partager le domicile d'un ascendant, descendant, ou d'une personne qui fait l'objet de soins palliatifs.
Congé de formation professionnelle Art. 5, loi n°84-594 Décret n°2007-1845	– 3 années de service effectif dans la fonction publique – sous réserve des nécessités de service
Congé pour bilan de compétence Art. 57, loi n°84-53 Art. 1 ^{er} , loi n°84-594 Décret n°2007-1845	– 10 ans de services effectifs – sous réserve des nécessités de service
Congé pour validation des acquis de l'expérience Art. 57, loi n°84-53 Art. 5, loi n°84-594 Décret n°2007-1845	– être engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience – sous réserve des nécessités de service
Congé pour formation syndicale Art. 57, loi n°84-53 Décret n°85-552	– suivre un stage dans l'un des centres figurant sur une liste arrêtée annuellement par le ministre chargé des collectivités territoriales – sous réserve des nécessités de service
Congé de formation pour cadres de la jeunesse Art. 57, loi n°84-53 Art. L. 415-2 à 9, code des communes	– être âgé de moins de 25 ans, sauf exception – participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs
Congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle Art. 57, loi n°84-53 Décret n°2005-1237	– être appelé à siéger comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité – sous réserve des nécessités de service
Congé dans le cadre de la position d'accomplissement du service national actif et des activités dans une réserve Art. 74, loi n°84-53	Accomplir une période d'instruction militaire ou d'activité dans une des réserves <i>(le fonctionnaire titulaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position d'accomplissement du service national)</i>

Durée maximale	Rémunération
– 3 ans – droits totalement réouverts après une reprise d'activité d'une durée d'un an. Après une reprise d'une durée inférieure, le fonctionnaire peut prétendre à 3 ans de congé de longue maladie sur une période de 4 ans à compter du début de la 1^{re} période de congé	– 1 an à plein traitement – 2 ans à demi-traitement
– 5 ans par type d'affection au cours de la carrière – maladie contractée dans l'exercice des fonctions : 8 ans – chaque affection ouvre droit séparément à un congé de longue durée	– 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement – ou 5 ans à plein traitement, 3 ans à demi-traitement en cas de maladie contractée dans l'exercice des fonctions
2 ans sur la totalité de la carrière, en une ou plusieurs fois	Intégralité de la rémunération
Ce congé peut être pris de manière discontinue dans la limite de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie.	Pas de rémunération
3 mois	Pas de rémunération
– 3 ans au cours de la carrière – le congé peut être pris en une seule fois ou réparti en périodes d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnées en semaines, journées et demi-journées	– les 12 premiers mois, indemnité forfaitaire mensuelle : 85 % du dernier traitement et de l'indemnité de résidence, dans la limite du traitement et de l'IR afférents à l'IB 650 d'un agent en fonction à Paris
– deux congés au cours de la carrière, le second congé ne pouvant être accordé qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans après la fin du premier	Intégralité de la rémunération
– 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnable – délai d'un an entre deux congés	Intégralité de la rémunération
12 jours ouvrables par an	Intégralité de la rémunération
6 jours ouvrables par an, en 1 ou 2 fois	Pas de rémunération
– 9 jours ouvrables par an, fractionnables en demi-journées – il ne peut se cumuler que dans la limite de 12 jours ouvrables pour une même année avec le congé pour formation syndicale et le congé de formation de cadres pour la jeunesse – à l'échelle de la collectivité, ce congé ne peut excéder un nombre maximal de jours fixé pour une année en fonction du nombre d'agents publics employés par la collectivité	Intégralité de la rémunération
– instruction militaire ou activité dans la réserve opérationnelle : 30 jours cumulés par année civile – activité dans la réserve de sécurité civile : 15 jours cumulés par année civile – activité dans la réserve sanitaire : 45 jours cumulés par année civile	Intégralité de la rémunération

(Voir suite du tableau page suivante)

■ Congés des fonctionnaires titulaires relevant du régime général de la sécurité sociale¹

- Ces fonctionnaires bénéficient des congés suivants dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL :

congés annuels	congé de maladie ordinaire	congé pour bilan de compétence	congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle
congés bonifiés	congé parental (dans le cadre de la position du même nom)	congé pour validation des acquis de l'expérience	
congé de maternité	congé de présence parentale		
congé de paternité	congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	congé pour formation syndicale	congé dans le cadre de la position d'accomplissement du service national actif et des activités dans la réserve
congé d'adoption		congé de formation pour cadres de la jeunesse	
congé de naissance ou adoption	congé de formation professionnelle		

- Ils bénéficient des congés spécifiques suivants :

Nature du congé	Condition d'attribution
Congé de grave maladie <i>Art. 36, décret n°91-298</i>	Affection grave nécessitant des soins prolongés et présentant un caractère invalidant
Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle <i>Art. 37, décret n°91-298</i>	– accident imputable au service – ou maladie contractée ou aggravée dans l'exercice des fonctions

■ Congés des fonctionnaires stagiaires affiliés à la CNRACL¹

- Ils bénéficient des congés suivants dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL :

congés annuels	congé de naissance ou d'adoption	congé de maladie ordinaire	congé de longue maladie
congé maternité	congé assimilable au congé parental (pour les stagiaires, il s'agit bien d'un congé et non d'une position)	congé pour accident de service, maladie professionnelle ou maladie ayant une cause exceptionnelle	congé de longue durée
congé de paternité			congé pour infirmité de guerre
congé d'adoption			congé de présence parentale

- Ils bénéficient des congés spécifiques suivants :

Nature du congé	Condition d'attribution
Congé pour inaptitude physique <i>Art. 10, décret n°92-1194</i>	Inaptitude physique à la reprise des fonctions à l'issue des congés de maladie
Congé pour raison familiale <i>Art. 13, décret n°92-1194</i>	– pour donner des soins à son conjoint, à un enfant ou un ascendant lorsque les soins sont nécessaires à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ; ou pour élever un enfant de moins de huit ans ; ou pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce-personne – sous réserve des nécessités de service
Congé pour convenances personnelles <i>Art. 14, décret n°92-1194</i>	Sous réserve des nécessités de service
Congé pour stage ou scolarité <i>Art. 14, décret n°92-1194</i>	Etre admis par concours dans un corps de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière ou dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique territoriale en qualité de stagiaire, ou être admis dans une école par laquelle s'effectue le recrutement des fonctionnaires, des magistrats de l'ordre judiciaire et des militaires

1. Les fonctionnaires employés au moins 28 heures par semaine sont affiliés à la CNRACL, les autres relèvent du régime général de la sécurité sociale.

• Ils sont exclus du bénéfice des congés suivants :

congé de longue maladie - congé de longue durée - congé pour accident de service - congé pour maladie ayant une cause exceptionnelle - congé pour infirmité de guerre

Durée maximale	Rémunération
– 3 ans, par périodes de 3 à 6 mois – un nouveau congé ne peut être accordé qu'après 1 an de reprise de fonctions	– 1 an à plein traitement – 2 ans à demi-traitement
Ce congé est accordé jusqu'à la guérison complète ou la consolidation des blessures	3 mois à plein traitement

• Ils sont exclus du bénéfice des congés suivants :

congé bonifié - congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie - congé de formation professionnelle - congé pour bilan de compétence - congé pour validation des acquis de l'expérience - congé pour formation syndicale - congé de formation pour cadres de la jeunesse - congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle - congé dans le cadre de la position d'accomplissement du service national actif et des activités dans la réserve

Durée maximale	Rémunération
– 1 an renouvelable une fois – un second renouvellement est possible si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant 1 an	Pas de rémunération
1 an renouvelable 2 fois	Pas de rémunération
3 mois	Pas de rémunération
Durée du second stage ou de la scolarité	Pas de rémunération

(Voir suite du tableau page suivante)

Congés des fonctionnaires stagiaires affiliés à la CNRACL (suite)

Nature du congé	Condition d'attribution
Congé pour l'accomplissement du service national actif <i>Art. 15, décret n°92-1194</i>	Accomplir les obligations du service national actif
Congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction obligatoire <i>Art. 15, décret n°92-1194</i> <i>Art. 74, loi n°84-53</i>	Instruction militaire

■ Congés des fonctionnaires stagiaires relevant du régime général de la sécurité sociale¹

- Ils bénéficient des congés suivants dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires relevant du régime général :

congés annuels	congé d'adoption	congé de maladie ordinaire	congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
congé de maternité	congé de naissance ou adoption	congé de grave maladie	
congé de paternité			congé de présence parentale

- Ils bénéficient des congés suivants dans les mêmes conditions que les stagiaires affiliés à la CNRACL :

congé pour inaptitude physique	congé pour raison familiale	congé pour l'accomplissement du service national actif
congé assimilable au congé parental (pour les stagiaires, il s'agit bien d'un congé et non d'une position)	congé pour convenances personnelles	
	congé pour stage ou scolarité	congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction obligatoire

1. Les fonctionnaires employés au moins 28 heures par semaine sont affiliés à la CNRACL, les autres relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Durée maximale	Rémunération
Durée du service	Pas de rémunération
30 jours par année civile	Intégralité de la rémunération

• **Ils sont exclus du bénéfice des congés suivants :**

congé bonifié - congé de longue maladie - congé de longue durée - congé pour accident de service - congé pour maladie ayant une cause exceptionnelle - congé pour infirmité de guerre - congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie - congé de formation professionnelle - congé pour bilan de compétence - congé pour validation des acquis de l'expérience - congé pour formation syndicale - congé de formation pour cadres de la jeunesse - congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle - congé dans le cadre de la position d'accomplissement du service national actif et des activités dans la réserve

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Accès aux documents administratifs Comité technique paritaire

Lettre DAJ A3 n°09-27 du 17 février 2009 relative à la communication de documents administratifs – Demande de communication des procès-verbaux des comités techniques paritaires académiques.

Lettre d'information juridique, n°134, avril 2009, pp. 26-27.

Les procès-verbaux des comités techniques paritaires sont communicables aux organisations syndicales même non représentées aux comités, sous réserve d'occulter, le cas échéant, les mentions relatives à la vie familiale et personnelle des agents ainsi que toute appréciation ou jugement sur leur manière de servir. Les éléments faisant état de la situation statutaire et objective des agents sont communicables.

La communication doit être faite après la signature et l'approbation des membres du comité lors de la séance suivante.

Accès aux documents administratifs Commission administrative paritaire / Election des représentants du personnel

Lettre DAJ A3 n°09-032 du 20 février 2009 relative à la demande de communication des listes électorales et des listes d'émargement des élections des représentants des personnels aux commissions administratives paritaires aux organisations syndicales.

Lettre d'information juridique, n°134, avril 2009, p. 26.

Les listes d'émargement à une élection professionnelle ne sont pas communicables car elles révèlent le choix des électeurs de faire ou non usage de leur pouvoir de voter. Elles pourront simplement être produites devant le juge en cas de recours.

Les listes électorales sont communicables dès lors qu'elles ne font pas mention d'éléments protégés par la vie privée comme les adresses ou la date de naissance des agents.

Accès aux documents administratifs Informatique Filière police municipale

Arrêté du 20 mai 2009 portant création d'un traitement automatisé dénommé « Application de gestion centrale ».

(NOR : IOCA0907355A).

J.O., n°122, 28 mai 2009, p. 8844.

Il est créé au ministère de l'intérieur un traitement automatisé de données à caractère personnel ayant pour finalité la gestion des habilitations des agents verbalisateurs utilisant des appareils électroniques d'enregistrement des procès-verbaux et des agents utilisateurs du traitement ainsi que le suivi de l'activité des agents et des services.

Sont fixées la liste des données et leur durée de conservation.

Ont accès à la totalité ou à une partie des données, notamment, le maire et, le cas échéant, le chef de police municipale ainsi que les agents de police municipale désignés et spécialement habilités par le maire.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur

Arrêté du 5 janvier 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0912069A).

J.O., n°126, 3 juin 2009, texte n°30, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général des Deux-Sèvres.

Arrêté du 20 mars 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0912835A).

J.O., n°133, 11 juin 2009, texte n°68, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion d'Eure-et-Loire.

Arrêté du 20 mars 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0912791A).

J.O., n°135, 13 juin 2009, texte n°60, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion d'Eure-et-Loire.

Arrêté du 24 mars 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0912270A).

J.O., n°128, 5 juin 2009, texte n°55, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de Seine-et-Marne.

Arrêté du 26 mars 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0912258A).

J.O., n°128, 5 juin 2009, texte n°56, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Savoie.

Arrêté du 30 mars 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0912767A).

J.O., n°134, 12 juin 2009, texte n°45, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Reims.

Arrêté du 3 avril 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0912071A).

J.O., n°126, 3 juin 2009, texte n°31, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Côte-d'Or.

Arrêté du 16 avril 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0912770A).

J.O., n°134, 12 juin 2009, texte n°46, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de Saône-et-Loire.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur du patrimoine

Arrêté du 24 février 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : IOCB0912117A).

J.O., n°127, 4 juin 2009, texte n°32, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de Seine-et-Marne.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière administrative. Rédacteur

Arrêté du 21 mai 2009 modifiant l'arrêté du 8 décembre 2008 portant ouverture de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux.

(NOR : IOCB0912400A).

J.O., n°131, 9 juin 2009, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisés par le centre de gestion des Landes est porté à 20 pour le concours externe, 20 pour le concours interne et 10 pour le troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière police municipale. Chef de service

Arrêté du 18 mai 2009 modifiant l'arrêté du 5 février 2009 relatif aux dates des épreuves et à l'ouverture au titre de l'année 2009 de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

(NOR : BCFT0900010A).

J.O., n°120, 26 mai 2009, texte n°42, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste des délégations régionales organisatrices des concours est modifiée.

Centre de vacances et de loisirs Filière animation

Décret n°2009-679 du 11 juin 2009 relatif à la protection des mineurs accueillis hors du domicile parental.

(NOR : SJSJ0901100D).

J.O., n°135, 13 juin 2009, pp. 9721-9722.

A l'article R. 227-14, les fonctions de direction dans les accueils de loisirs organisés pour un nombre de mineurs et une durée supérieure à des seuils fixés par arrêté peuvent être exercées par les agents de la fonction publique dans le cadre de leurs missions et relevant de corps ou de cadres d'emploi dont la liste est fixée par arrêté.

Dans les accueils de loisirs organisés à titre gratuit et encadrés par des personnes non rémunérées et pour un nombre de mineurs et une durée inférieurs à des seuils fixés par arrêté, les fonctions de direction peuvent être

exercées par des personnes ne répondant pas aux exigences de qualification prévues mais dont l'expérience et les compétences ont été reconnues par le représentant de l'Etat dans le département.

Pour l'hébergement d'une à quatre nuits accessoirement à un accueil de loisirs, l'effectif de l'encadrement des mineurs de moins de quatorze ans ne peut être inférieur à deux personnes.

Décentralisation

Arrêté du 27 mai 2009 constatant le montant du droit à compensation attribué à certains départements au titre de la prise en charge des comptes épargne-temps des personnels du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, qui sont affectés dans les services ou parties de services transférés par le décret n°2007-1614 du 15 novembre 2007 dans le domaine des routes nationales transférées et des routes départementales de la Seine-Saint-Denis, en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

(NOR : IOCB0830568A).

J.O., n°133, 11 juin 2009, p. 9467.

Un tableau donne les montants des droits à compensation pour l'année 2008.

Arrêté du 27 mai 2009 constatant le montant du droit à compensation résultant pour les collectivités territoriales du transfert des agents non titulaires de droit public du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'aménagement du territoire dans le domaine des routes nationales transférées en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

(NOR : IOCB0830526A).

J.O., n°132, 10 juin 2009, pp. 9397-9398.

Un tableau donne les montants des droits à compensation par département pour l'année 2008 ainsi que le nombre d'agents non titulaires transférés en ETP (équivalent temps plein).

Arrêté du 27 mai 2009 constatant le montant du droit à compensation attribué aux départements au titre de la prise en charge des indemnités de service fait, consécutive au transfert des services ou parties de services au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'aménagement du territoire aux départements, qui sont affectés dans les services ou parties de services transférés par le décret n°2007-1614 du 15 novembre 2007 dans le domaine des routes nationales transférées et des routes départementales de la Seine-Saint-Denis, en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

(NOR : IOCB0900901D).

J.O., n°131, 9 juin 2009, pp. 9343-9344.

Un tableau donne les montants des droits à compensation pour 2006 et 2008.

Emplois réservés

Accès des militaires à la fonction publique territoriale

Centre de gestion / Compétences

Travailleurs handicapés

Décret n°2009-629 du 5 juin 2009 relatif aux emplois réservés et au contentieux des soins gratuits.

(NOR : DEFD829809D).

J.O., n°130, 7 juin 2009, pp. 9311-9313.

Les militaires et anciens militaires, bénéficiaires des articles L. 397 et L. 398 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre et candidats aux emplois réservés, doivent remplir les conditions d'âge fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil à la date fixée, le cas échéant, par le statut d'accueil, ou, à défaut, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils postulent et avoir accompli au moins quatre années de services militaires effectifs. L'ancien militaire doit avoir quitté les armées depuis moins de trois ans (art. R. 396).

Sont fixées les dispositions relatives au dépôt des candidatures auprès du ministre de la défense et à la constitution des listes d'aptitude régionales et nationales.

Les centres départementaux de gestion assurent la publicité des listes d'aptitude (art. R. 404).

L'autorité administrative ayant recruté un candidat doit informer le ministère de la défense de sa nomination (art. R. 405).

A défaut de candidat qualifié inscrit sur la liste pour un emploi donné, les travailleurs handicapés ou fonctionnaires en position d'activité et en voie de reconversion mentionnés à l'article L. 406 peuvent être recrutés à condition de remplir les mêmes conditions d'âge que les militaires ainsi que les conditions de diplômes et d'aptitude prévues par le statut particulier du cadre d'emplois (art. R. 408 et R. 409).

Enseignement

Filière animation

Filière médico-sociale

Filière police municipale

Filière sportive

Hygiène et sécurité

Santé

Décret n°2009-553 du 15 mai 2009 relatif aux dispositions réglementaires du livre V du code de l'éducation (Décrets en Conseil d'Etat et décrets).

(NOR : MENJ0818254D).

J.O., n°116, 20 mai 2009, pp. 8422-8440.

40 décrets sont abrogés entièrement ou en partie.

Le livre V de la partie réglementaire du code de l'éducation publié en annexe regroupe les dispositions relatives à la vie scolaire et prévoit, notamment, que le conseil de discipline de l'établissement public local d'enseignement ou de l'établissement ou second degré ainsi que le conseil de

discipline départemental comprennent un représentant des personnels administratifs, sociaux et de santé, techniques, ouvriers et de service (art. R. 511-20 et R. 511-45).

Les dispositions du code de la santé publique relatives à l'interdiction de fumer sont applicables aux établissements scolaires (art. D. 521-17 et D. 521-18).

Les centres médico-sociaux doivent permettre d'effectuer, outre les examens médicaux des élèves, ceux du personnel des écoles et établissements et des personnes se trouvant en contact habituel avec les élèves (art. D. 541-3).

Le contenu de la formation à la prévention des mauvais traitements que doivent suivre, notamment, les médecins, l'ensemble des personnels médicaux et paramédicaux, les travailleurs sociaux, les personnels d'animation sportive, culturelle et de loisirs et les personnels des polices municipales est fixé à l'article D. 542-1.

Indemnités journalières

Arrêté du 28 mai 2009 portant revalorisation pour 2009 des indemnités journalières de plus de trois mois perçues au titre de l'assurance maladie et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

(NOR : SASS0912216A).

J.O., n°125, 31 mai 2009, p. 9015.

Ces indemnités journalières sont majorées d'un coefficient de 1,01 avec effet au 1^{er} avril 2009.

Informatique

Formation de professionnalisation

Décret n°2009-546 du 14 mai 2009 pris en application de l'article 47 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et créant un référentiel d'accessibilité des services de communication publique en ligne.

(NOR : BCFJ0902916D).

J.O., n°113, 16 mai 2009, pp. 8245.

Un référentiel d'activité fixe pour l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics qui en dépendent, les règles que doivent respecter leurs services de communication publique en ligne afin d'assurer l'utilisation de ces services par les personnes handicapées.

Les services doivent être mis en conformité avec ce référentiel dans un délai de trois ans à compter du 16 mai 2009. Le contenu de la formation continue des personnels intervenant sur les services de communication en ligne doit comprendre un enseignement théorique et pratique sur l'accessibilité de ces services et sur leur conformité aux règles et standards nationaux et internationaux en cette matière.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de l'éducation nationale

Note de service n°2009-1013 du 20 avril 2009 relative à l'accès aux fonctions d'agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

B.O. de l'Education nationale, n°21, 21 mai 2009, pp. 45-48.

Les postes d'agents comptables d'établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel sont ouverts, notamment, aux fonctionnaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A dont l'indice terminal brut est au moins égal à 966, ayant accompli au moins dix ans de services effectifs en catégorie A et ayant au moins atteint l'indice brut 588 pour les emplois du groupe II et l'indice brut 703 pour les emplois du groupe I.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Décret n°2009-589 du 25 mai 2009 relatif au délégué régional à la recherche et à la technologie.

(NOR : ESRRO908514D).

J.O., n°120, 26 mai 2009, texte n°28, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Peuvent être nommés délégué régional à la recherche et à la technologie les fonctionnaires de catégorie A ou assimilés choisis en raison de leurs compétences en matière scientifique et technologique (art. 5).

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la défense

Décret n°2009-677 du 11 juin 2009 relatif à l'emploi de conseiller pour l'action sociale de la défense.

(NOR : DEFH0900098D).

J.O., n°135, 13 juin 2009, texte n°45, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Décret n°2009-678 du 11 juin 2009 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de conseiller pour l'action sociale de la défense.

(NOR : DEFH0905294D).

J.O., n°135, 13 juin 2009, texte n°46, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Peuvent être nommés dans un emploi de conseiller pour l'action sociale de la défense, les conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale régis par le décret n°92-841 du 28 août 1992 ayant atteint au moins le sixième échelon de leur grade et comptant au moins trois ans d'exercice dans des fonctions d'encadrement (art. 4).

Mobilité entre fonctions publiques / Premier ministre

Décret n°2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales.

(NOR : PRMX0905357D).

J.O., n°120, 26 mai 2009, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Peuvent être nommés chargés de mission les fonctionnaires de catégorie A ou assimilés (art. 6).

Police du maire Informatique Assermentation

Arrêté du 14 avril 2009 autorisant la mise en œuvre de traitements automatisés dans les communes ayant pour objet la recherche et la constatation des infractions pénales par leurs fonctionnaires et agents habilités.

(NOR : IOCD0820014A).

J.O., n°128, 5 juin 2009, pp. 9233-9235.

Délibération n°2008-304 du 17 juillet 2008 de la Cnil portant autorisation unique de traitements de données à caractère personnel mis en œuvre par les communes pour la gestion des missions confiées aux services de police municipale, à l'exception de celles ayant pour objet la recherche et la constatation des infractions pénales.

(NOR : CNIX0910279X).

J.O., n°128, 5 juin 2009, texte n°71, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Délibération n°2008-305 du 17 juillet 2008 de la Cnil portant avis sur un projet d'arrêté autorisant la mise en œuvre de traitements de données automatisés dans les communes ayant pour objet la recherche et la constatation des infractions pénales par leurs fonctionnaires et agents habilités.

(NOR : CNIX0910281X).

J.O., n°128, 5 juin 2009, texte n°72 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les communes employant des agents de police municipale ou des gardes champêtres ou auprès desquelles ces agents sont mis à disposition sont autorisées à mettre en œuvre des traitements automatisés de données à caractère personnel relatives aux infractions que ces agents sont habilités à constater ou à celles dont ils ont connaissance et dont ils rendent compte.

Ces traitements peuvent également être mis en œuvre pour les données relatives aux infractions constatées par les agents de surveillance de la voie publique, les fonctionnaires habilités en matière de santé, d'environnement et d'interdiction de fumer dans les lieux publics ainsi que par les fonctionnaires et agents territoriaux agréés et assermentés en matière d'urbanisme et de nuisances sonores. Sont fixés les finalités des traitements, la liste des informations traitées et les modalités de leur conservation ainsi que les droits d'accès aux données.

Prime exceptionnelle

Décret n°2009-567 du 20 mai 2009 modifiant le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

(NOR : BCFF0902606D).

J.O., n°118, 23 mai 2009, pp. 8605-8606.

Les conditions de mise en œuvre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour 2009 et 2010 sont fixées de même que les conditions de son attribution aux agents contractuels de l'Etat transférés aux collectivités territoriales en application de l'article 110 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004. Des mesures dérogatoires d'attribution sont prévues pour les personnes handicapées ou invalides ainsi que pour les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle recrutés en application des articles 38 et 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Arrêté du 20 mai 2009 fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2009.

(NOR : BCFF0906420A).

J.O., n°118, 23 mai 2009, p. 8606.

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2009, le taux de l'inflation est fixé à 7,9 % et la valeur moyenne du point à 52,7558 euros pour 2004 et à 54,6791 euros pour 2008.

Retraite

Liquidation de la pension

Cessation anticipée d'activité / Conditions d'ouverture du droit

Note d'information n°826 du 28 janvier 2009 relative aux retraites anticipées en vertu de textes exceptionnels.

(NOR : BCFW0900001N).

B.O. du service des pensions, n°484, janvier-mars 2009, pp. 23-29.

Cette note présente les modifications apportées au code des pensions civiles et militaires de retraite par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et qui concernent le calcul de la surcote, le départ en retraite anticipée pour les carrières longues et pour les fonctionnaires handicapés.

Retraite / Revalorisation des pensions

Décision ministérielle du 25 mars 2009 du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique relative au paiement des pensions de retraite.

B.O. du service des pensions, n°484, janvier-mars 2009, p. 43.

La revalorisation des pensions est fixée à 1 % au 1^{er} avril 2009.

Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi / Convention chômage 2009

Circulaire n°2009-10 du 22 avril 2009 de l'Unédic relative à la mise en œuvre des règles issues de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.- 85 p.

Cette circulaire transmet dix fiches techniques relatives à l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) prévue par le règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009.

Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire Service départemental d'incendie et de secours

Arrêté du 22 mai 2009 portant modification de l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les tenues, insignes et attributs des sapeurs-pompiers et pris pour l'application de l'article R. 1424-52 du code général des collectivités territoriales.

(NOR : IOCE0911725A).

J.O., n°123, 29 mai 2009, texte n°6, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'annexe IV portant spécifications générales des tenues des personnels du service de santé et de secours médical est abrogée et remplacée.

Cette annexe est consultable sur le site internet du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales. ■

Références

Documents parlementaires

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

Admission à la retraite pour invalidité Admission à la retraite pour invalidité / Appréciation de l'invalidité par la commission de réforme Motivation des actes administratifs

**Question écrite n°37165 du 9 décembre 2008 de
Mme Marie-Jo Zimmermann à Mme la ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer et des collectivités territoriales.**

J.O. A.N. (Q), n°15, 14 avril 2009, p. 3610.

Si l'avis de la commission de réforme doit être obligatoirement demandé avant la mise à la retraite pour invalidité d'un agent, il ne lie pas l'autorité territoriale à laquelle appartient le pouvoir de décision.

Par contre l'avis conforme de la CNRACL obligatoire lie la collectivité qui doit motiver l'arrêté de radiation des cadres.

Cadre d'emplois / Catégorie B

**Question écrite n°39541 du 13 janvier 2009 de
M. Dominique Baert à M. le secrétaire d'Etat chargé de la
fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°15, 14 avril 2009, p. 3592.

Le relevé de conclusions salariales du 21 février 2008 vise à redéfinir les grilles de rémunération applicables aux agents de la catégorie B en prenant en compte l'allongement des durées de carrière, en dynamisant les fins de carrière, en renforçant le lien entre la progression de la rémunération et la valeur professionnelle, en valorisant le passage en catégorie supérieure et en favorisant la mobilité. Le recrutement s'effectuera à deux niveaux (bac et bac + 2), permettant ainsi de prendre en compte les compétences particulières détenues par les agents titulaires d'un diplôme ou titre sanctionnant deux années d'études.

Cadre d'emplois / Catégorie C Classement indiciaire / Emplois de catégorie C Mobilité entre fonctions publiques

**Question écrite n°42808 du 24 février 2009 de M. Emile
Blessig à M. le ministre du budget, des comptes publics
et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°15, 14 avril 2009, pp. 3532-3533.

La reprise d'ancienneté de services effectués dans le secteur privé par un agent de catégorie C ne saurait être envisagée dans le cadre d'un agent de l'Etat intégré dans la fonction publique territoriale dès lors que cette mesure ne peut bénéficier qu'aux agents titularisés dans la fonction publique à compter du 1^{er} novembre 2005.

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière médico- sociale. Agent spécialisé des écoles maternelles

**Question écrite n°40967 du 3 février 2009 de M. Maxime
Bono à M. le secrétaire d'Etat chargé de la fonction
publique.**

J.O. A.N. (Q), n°15, 14 avril 2009, pp. 3592-3593.

La réforme des modalités de recrutement des ATSEM (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles) qui vise à simplifier les épreuves des concours et à les professionnaliser en tenant compte, notamment, de l'expérience professionnelle, devrait intervenir prochainement.

Démission

**Question écrite n°42143 du 17 février 2009 de M. Pascal
Déguihem à M. le secrétaire d'Etat chargé de la fonction
publique.**

J.O. A.N. (Q), n°15, 14 avril 2009, p. 3594.

Un décret, actuellement en préparation, vise à transposer à la fonction publique territoriale le dispositif relatif au versement d'une indemnité de départ volontaire aux fonctionnaires qui démissionnent de la fonction publique l'Etat dans le cadre d'une restructuration de service pour créer ou reprendre une entreprise ou mener à bien un projet personnel.

Emploi Agent de droit privé Stagiaire étudiant

**Rapport fait au nom de la commission des affaires
culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi
(n°1610) pour faciliter le maintien et la création d'emplois**

annexée / Par M. Jean-Frédéric Poisson.

Document de l'Assemblée nationale, n°1664, 13 mai 2009.- 2 volumes, 115 p. ; 8 p.

Des mesures sont proposées pour favoriser le développement des groupements d'employeurs, notamment en faveur les collectivités locales, en gardant pour seule limitation à ce régime que les tâches confiées aux salariés mis à disposition des collectivités ne constituent pas l'activité principale du groupement (art. 4).

La durée des stages ouvrant droit à une gratification est ramenée à deux mois (art. additionnel à l'article 8).

**Mise à disposition et détachement / Auprès d'autres administrations
Etablissement public de coopération intercommunale**

Question écrite n°38399 du 23 décembre 2008 de M. Serge Grouard à Mme la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.

J.O. A.N. (Q), n°15, 14 avril 2009, pp. 3610-3611.

La mise à disposition de plein droit des agents d'une commune auprès d'un établissement public intercommunal lors de transferts de compétences s'effectue quelle que soit la position statutaire des personnels titulaires.

Question écrite n°42589 du 24 février 2009 de Mme Marie-Jo Zimmermann à Mme la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.

J.O. A.N. (Q), n°15, 14 avril 2009, pp. 3619-3620.

La loi ne prévoit pas d'obligation de réintégration dans les services de la commune des agents transférés à un EPCI (établissement public de coopération intercommunale) lors du retrait de cette commune du groupement. Toutefois les conditions d'emploi de ces personnels peuvent faire l'objet de discussions entre la commune, l'EPCI et les autres communes membres. ■

Références

Jurisprudence

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

Accidents de service et maladies professionnelles Allocation temporaire d'invalidité Indemnisation

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 juin 2008, Centre hospitalier du Pays d'Aix-en-Provence, req. n°07MA00651.

La circonstance qu'un agent perçoive une allocation temporaire d'invalidité au titre de l'invalidité résultant d'un accident de service ne fait pas obstacle à ce que la collectivité publique l'employant soit condamnée à l'indemniser des souffrances physiques et du préjudice moral ayant résulté pour lui de ce même accident. Le surplus de rémunération que cet agent perçoit éventuellement en raison de l'exercice des nouvelles fonctions qu'il exerce, rémunérations perçues en contrepartie du travail effectué, est sans incidence sur l'étendue des préjudices en litige.

Accidents de service et maladies professionnelles Comité médical

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 juin 2008, M. C., req. n°06MA01803.

Entachée d'un vice de procédure, est illégale la décision refusant à un fonctionnaire le bénéfice de l'imputabilité au service de l'affection pour laquelle il a été placé en congé de maladie ordinaire.

En effet, cet agent n'a pas été avisé par le secrétariat du comité médical, de la date à laquelle son dossier allait être examiné ni n'a été informé de ses droits à consultation de document et à l'assistance d'un médecin de son choix, avant la réunion du comité médical.

Accidents de service et maladies professionnelles Indemnisation Responsabilité administrative Responsabilité du fonctionnaire

Cour administrative d'appel de Douai, 25 juin 2008, Ministre de la défense, req. n°07DA01635.

Un agent public, victime d'un accident de service ou atteint d'une maladie professionnelle, peut obtenir forfaitairement la réparation de l'atteinte qu'il a subie dans son intégrité physique, ainsi que l'indemnisation complémentaire des souffrances physiques ou morales et des préjudices esthétiques ou d'agrément qu'il a endurés, même en l'absence de faute de l'Etat. Il en va de même s'agissant du préjudice moral subi par ses ayants droit. Une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage peut être engagée contre l'Etat, dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable à une faute de nature à engager sa responsabilité ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incombait. Mais, la seule circonstance que la faute personnelle commise par un agent ait un lien avec le service n'est pas de nature à ouvrir à la victime, également agent public de l'Etat, un droit à réparation, dès lors que le dommage ne peut pas être regardé comme imputable à une faute de l'Etat.

Acte administratif Finances locales Non titulaire / Licenciement Radiation des cadres

L'article 4 de la loi du 12 avril 2000 ne s'applique pas aux relations entre personnes publiques.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°18, 18 mai 2009, pp. 990-994.

Sont publiées les conclusions de M. Pierre de Monte, Commissaire du gouvernement, sous le jugement du tribunal administratif de Montpellier du 10 février 2009, req. n°0704049.

Le commissaire du gouvernement, suivi par le tribunal qui a jugé que l'article 4 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, qui mentionne les indications relatives à leur auteur que doivent porter les décisions administratives, ne s'appliquait pas aux relations entre les collectivités territoriales et les établissements publics, rappelle les conditions d'application de cet article, notamment, aux mesures préparatoires que sont la mise en demeure préalable à la radiation des cadres et la lettre préalable au licenciement d'un agent non titulaire.

Il examine ensuite la portée de l'application de cet article aux titres de recettes et les mentions qui doivent y figurer ainsi que sur les bordereaux de transmission et rappelle la jurisprudence antérieure quant à l'applicabilité de l'article 4 aux relations entre personnes publiques.

Acte administratif / Retrait

Traitement et indemnités

Bulletin de paie

Obligations / Vis-à-vis du service

Le versement du traitement d'un agent, en dépit de l'absence de service fait, constitue-t-il une décision créatrice de droits ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°3/09, mars 2009, pp. 173-177.

Sont publiées les conclusions de M. Emmanuel Glaser, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 12 décembre 2008, Commune d'Ignaux, req. n°300635, lui-même publié.

Le Commissaire du gouvernement rappelle le cadre jurisprudentiel du retrait des décisions individuelles accordant un avantage financier qui ne peuvent être retirées que dans un délai de quatre mois à compter de leur édicton et l'application de ce principe au versement de primes ou indemnités et, suivi par le juge, conclut que le versement de son traitement à un agent par l'administration, à laquelle il incombe de s'assurer de l'accomplissement effectif par l'intéressé de son service, manifeste, lorsque le traitement est versé en dépit de l'absence de service fait, l'existence d'une décision implicite d'octroi d'un avantage financier, créatrice de droits.

Allocations d'assurance chômage

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

Cour administrative d'appel de Douai, 9 octobre 2008, Mme M., req. n°07DA00366.

Est légale la décision d'une autorité publique refusant le bénéfice d'allocations de chômage à un agent qui, en raison de son déménagement à 10 kilomètres de son lieu de travail, a décliné la proposition du renouvellement de son contrat à durée déterminée. Alors qu'il soutient que l'absence de desserte de son lieu de travail par autocar ou par train selon

ses horaires de travail et l'absence de permis de conduire l'ont empêché d'accepter le renouvellement de son contrat de travail, cet agent, qui n'a pas fait l'effort d'envisager d'autres moyens de transport, ne produit qu'une seule photocopie d'horaires des transports en commun antérieurs de plus d'un an à sa démission. En outre, il ne démontre pas avoir sollicité de son employeur, soit d'autres horaires pour prendre son service, soit une mutation dans un autre service. Après s'être abstenu d'organiser son emménagement de manière à tenir compte des impératifs de son service et après avoir refusé d'envisager toutes mesures utiles à fin d'assurer ses fonctions, cet agent ne saurait donc sérieusement soutenir que sa décision de rompre tout lien avec son employeur était fondée sur des motifs légitimes.

Assistant familial / Agrément

Assistant familial / Licenciement

Cour administrative d'appel de Douai, 16 octobre 2008, Mme L., req. n°08DA00416.

Sont légales les décisions du président d'un conseil général licenciant une assistante familiale pour faute grave et lui retirant son agrément, prises en raison, d'une part, des carences dans l'habillement des enfants qui lui étaient confiés alors que lui était allouée une allocation spécifique à cet effet, et d'autre part, par des méthodes éducatives inadaptées et violentes à l'égard d'enfants en grande difficulté.

Assistant maternel / Discipline

Assistant maternel / Licenciement

Cour administrative d'appel de Versailles, 10 juillet 2008, Commune d'Epinay-sur-Seine, req. n°06VE01768.

Est légal le licenciement pour motif disciplinaire d'une assistante maternelle qui a rencontré des difficultés lors de la prise en charge des enfants qui lui étaient confiés, du fait notamment de son attitude rigide à l'égard de ces enfants, de sa volonté d'imposer aux parents ses propres horaires, de son refus de suivre les règles de sécurité du règlement intérieur et d'appliquer les prescriptions médicales concernant une enfant handicapée ainsi que les consignes diététiques préconisées en matière d'alimentation des enfants. En outre, les parents de ces enfants ont tous demandé un changement d'assistante maternelle ou ont retiré leur enfant de la crèche familiale.

Assistant maternel / Licenciement

Cour administrative d'appel de Versailles, 9 octobre 2008, Département de la Seine-Saint-Denis, req. n°07VE02111 et 07VE02424.

Est légal le licenciement d'une assistante maternelle qui n'a pas suffisamment informé le service de l'aide sociale à

l'enfance des faits relatifs à la garde d'un enfant et qui a montré, à plusieurs reprises, à l'occasion de la garde d'autres enfants, des difficultés à remettre en cause un comportement inadéquat qui lui avait été signalé par le service, face à des enfants difficiles à la garde desquels elle a souhaité renoncer, dès lors que ces éléments révèlent l'inaptitude professionnelle de cet agent à assurer avec profit, pour les enfants gardés à son domicile à titre permanent, l'exercice de ses fonctions.

Assurance

Utilisation du véhicule personnel

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 juin 2008, M. B., req. n°06MA01436.

En autorisant un fonctionnaire à utiliser occasionnellement son véhicule personnel pour les besoins du service, un établissement public local ne commet pas une faute de nature à engager sa responsabilité, même si cet agent avait fait savoir qu'il souhaitait ne pas utiliser son propre véhicule et souhaitait disposer d'un véhicule de service, dès lors que cet établissement ne l'a pas contraint à utiliser son véhicule personnel.

Après avoir souscrit une assurance relative aux accidents susceptibles de survenir à ce fonctionnaire utilisant son véhicule personnel pour les besoins du service, cet établissement a pu, sans commettre de faute, ne pas l'informer que la législation l'autorisait à souscrire une assurance complémentaire, dès lors que, d'une part, cette absence d'information ne peut être regardée comme étant à l'origine de la non-souscription de cet agent à une telle assurance, celle-ci étant au surplus facultative et que, d'autre part, ce fonctionnaire est supposé connaître la législation applicable et être à même de s'inquiéter des conditions dans lesquelles il était assuré quand il utilisait son véhicule personnel pour les besoins du service.

Création d'emploi

Non titulaire / Recrutement

Publicité des vacances d'emploi

Cour administrative d'appel de Douai, 24 juillet 2008, Union syndicale professionnelle des policiers municipaux c/ Commune de Carvin, req. n°07DA00218.

Après avoir créé, par délibération, un emploi de catégorie A de chargé de mission qui devait être pourvu par un contrat d'un an renouvelable, dont la rémunération correspondait à l'indice nouveau majoré 396 et dont la fiche de poste a été publiée dans la presse, une collectivité locale a décidé, par une nouvelle délibération que cet emploi serait pourvu par un contrat de trois ans renouvelable et rémunéré à l'indice nouveau majoré 559. Eu égard à ces différences substantielles, cette collectivité doit être regardée comme ayant créé un nouvel emploi. Cet emploi nouveau qui, contrairement aux dispositions de l'article 41 de la loi du 26 janvier

1984, n'a pas fait l'objet d'une publicité avant sa signature, est entaché d'illégalité.

Délégation de service public

Chambres consulaires

Agent de droit public

Cour administrative d'appel de Marseille, 1^{er} juillet 2008, M. V., req. n°05MA00562.

Est illégale la décision du président d'une chambre de commerce et d'industrie (CCI), concessionnaire d'un port de plaisance, signifiant au directeur de cette infrastructure qu'il ne faisait plus partie des cadres mais de ceux de la commune, en raison de la reprise en régie par celle-ci de l'exploitation du port. Le lien de droit public unissant cet agent à cette CCI s'opposait en effet à ce que la reprise en régie par l'autorité concédante du port de plaisance ait une quelconque incidence sur son contrat à durée indéterminée.

Démission

Disponibilité / Pour convenances personnelles

Cour administrative d'appel de Douai, 9 octobre 2008, Commune de Saintines, req. n°07DA01127.

Est légale la décision acceptant la démission d'un fonctionnaire, dès lors que celle-ci a été présentée volontairement et en pleine connaissance de cause, en l'absence de toute contrainte morale, après que l'autorité locale a attiré l'attention de cet agent sur le caractère définitif d'une telle démission et sur ses conséquences. En effet, ni le fait que l'autorité locale aurait évoqué verbalement devant cet agent la possibilité de sa démission, ni son refus d'accepter sa demande de mise en disponibilité pour convenances personnelles (qu'il soit ou non illégal), ni son courrier adressant à ce fonctionnaire une lettre type comprenant clairement les conséquences de l'acceptation de sa démission, ni la célérité avec laquelle cette autorité a accepté cette démission (en vu de répondre à la propre demande de cet agent), ne sont de nature à faire regarder ce fonctionnaire comme ayant été soumis à une contrainte morale.

Démission

Procédure et garantie disciplinaire

Cour administrative d'appel de Marseille, 7 juillet 2008, M. L., req. n°06MA03499.

La procédure disciplinaire garantissant les droits d'un agent à présenter sa défense et son issue ne pouvant être une sanction plus sévère que l'éviction du service, l'engagement d'une telle procédure n'est pas de nature à constituer un élément d'une contrainte ayant conduit un agent à démissionner dans des conditions qui auraient rendu fautive l'acceptation par une autorité locale de cette démission.

Détachement

Création d'emploi

Délibération

Non titulaire / Recrutement

Cour administrative d'appel de Douai, 24 juillet 2008, Union syndicale professionnelle des policiers municipaux c/ Commune de Villeneuve d'Ascq, req. n°07DA00198.

Après avoir décidé, par une première délibération, de recruter par la voie du détachement un agent titulaire relevant du cadre d'emplois des directeurs territoriaux pour occuper un poste de directeur de la prévention et de la sécurité, une collectivité locale a décidé, par une seconde délibération, de recruter un candidat dont le détachement a été refusé, par un contrat de trois ans. Eu égard à la modification substantielle concernant ce mode de recrutement, qui permet de pourvoir par contrat au poste vacant, cette collectivité locale doit être regardée comme ayant créé un nouvel emploi. Cet emploi qui, contrairement aux dispositions de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, n'a pas fait l'objet de mesures de publicité avant sa signature, est entaché d'illégalité.

Disponibilité / Réintégration

Travail à temps partiel

Cour administrative d'appel de Douai, 24 juillet 2008, Mme H., req. n°06DA01051.

Un fonctionnaire territorial mis en disponibilité sur sa demande pour une durée supérieure à trois ans, a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'obtenir sa réintégration dans un délai raisonnable à l'issue de sa période de disponibilité. La circonstance que les seuls postes vacants soient des postes à temps complet n'est pas de nature à faire obstacle à la réintégration de l'agent, alors même qu'il entendait bénéficier d'un temps partiel. En l'espèce, une autorité locale a méconnu le droit de ce fonctionnaire à être réintégré dans un délai raisonnable et a ainsi commis une faute de nature à engager sa responsabilité, après avoir à nouveau refusé de le réintégrer trois ans après sa première demande de réintégration à la suite d'une disponibilité, alors que des postes vacants correspondant à la qualification de cet agent étaient disponibles. La circonstance que cet agent n'a sollicité qu'une réintégration à temps partiel ne saurait exonérer la commune de sa responsabilité dès lors, qu'en tout état de cause, elle n'établit pas, ni même n'allègue, que l'intérêt du service s'opposait à l'affectation de cet agent à temps partiel sur un des postes vacants à temps plein.

Mise à la retraite sur demande

Admission des agents à la retraite

Sanction du quatrième groupe / Révocation

Tribunal administratif de Toulouse, 16 décembre 2008, M. C., req. n°0501021, 0502493 et 0504935.

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°3/2009, mai-juin 2009, pp. 131-132.

Est illégale la décision d'une autorité locale qui, afin de mettre en œuvre une procédure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire, a différé l'examen de sa demande d'admission à la retraite, alors qu'il remplissait, à la date de sa demande, les conditions d'âge, de grade et d'emploi pour prétendre au bénéfice d'une telle pension.

Est en revanche légale la décision portant refus du versement à cet agent d'une prime de départ à la retraite, après qu'il a fait l'objet d'une sanction de révocation, dès lors que cette prime avait été prévue par l'assemblée délibérante pour les seuls cas de radiation des cadres pour admission à la retraite.

Si l'illégalité externe constitue une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration, une telle faute ne peut toutefois ouvrir droit à réparation dès lors que les faits à l'origine de cette décision la justifient et que l'administration peut prendre la même décision purgée du vice qui l'entache.

Motivation des actes administratifs

Primes et indemnités

Conseil d'Etat, 30 avril 2008, Mme B., req. n°303453.

En vertu de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, doivent notamment être motivées les décisions qui infligent une sanction ou qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir.

N'a pas à être motivée, en l'espèce, la décision par laquelle une autorité publique détermine le montant d'une indemnité modulable, dès lors qu'elle n'a pas le caractère d'une sanction et qu'elle ne refuse aucun avantage dont l'attribution constituerait un droit pour les agents qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir.

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Cessation de fonctions

Tribunal administratif de Versailles, 14 novembre 2008, Mme Y., req. n°0703165.

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°3/2009, mai-juin 2009, p. 145.

L'administration qui avait connaissance, avant même le début de l'exécution d'un contrat, de la déloyauté d'un agent non titulaire, pouvait à tout moment, pendant la période d'essai, prononcer la résiliation de ce contrat. Dans

ces conditions, le lien de causalité direct et certain entre la faute commise par l'administration à avoir résilié à tort ce contrat avant son commencement d'exécution pour manœuvres dolosives (celles-ci n'étant pas établies), et le préjudice résultant pour cet agent de la perte de son emploi n'est pas établi.

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Licenciement

Non titulaire / Droits et obligations

Incompatibilités

Cour administrative d'appel de Marseille, 1^{er} juillet 2008, M. C., req. n°06MA01198.

S'agissant du recrutement d'un agent contractuel, seul le contrat qui a été effectivement conclu est créateur de droit. Un agent, qui ne se prévaut pas d'une responsabilité pour faute à l'encontre d'une commune pour n'avoir pas tenu un engagement, ne peut donc pas demander à être indemnisé du préjudice résultant selon lui du retrait illégal de la décision, antérieure à son contrat, lui annonçant un niveau de rémunération supérieur à celui finalement fixé par son contrat, dès lors que cette décision n'est pas créatrice de droit.

Est illégal le licenciement de cet agent, reposant sur les fautes qu'il a commises, d'une part, en faisant preuve d'un mauvais vouloir persistant dans l'exécution de ses tâches et, d'autre part, en se livrant à une activité privée non dénuée de tout lien avec ses activités. En effet, le nombre de faits qui lui sont reprochés est limité et, après que la commune a attiré son attention sur le caractère fautif d'une ancienne activité privée incompatible avec ses fonctions, il n'est aucunement établi qu'elle lui a adressé des reproches sur sa manière de servir avant de prononcer son licenciement.

Non titulaire / Licenciement

Tribunal administratif de Limoges, 9 octobre 2008, M. F. c/ Centre hospitalier universitaire de Limoges, req. n°0700023.

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°3/2009, mai-juin 2009, pp. 159-160.

Une autorité publique qui, licenciant un agent non titulaire, a illégalement fixé le point de départ de son préavis, doit le réintégrer dans ses fonctions jusqu'au terme du préavis de deux mois (auquel cet agent avait droit en l'espèce) qui n'a pu commencer à courir qu'à la date à laquelle la décision de licenciement a été notifiée à cet agent.

Non titulaire / Licenciement

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

Allocation d'assurance chômage

Cour administrative d'appel de Paris, 24 juin 2008, M. M., req. n°07PA04603.

Après avoir versé, à la suite du licenciement illégal d'un agent non titulaire, une indemnité de licenciement et réglé les allocations chômage auxquelles cet agent avait droit, une collectivité locale a, à bon droit, en vue d'exécuter la décision contentieuse annulant ce licenciement, procédé à un nouveau calcul des droits de cet agent aux allocations chômage en prenant pour point de départ la date d'échéance de son contrat.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Non titulaire / Licenciement

Cour administrative d'appel de Versailles, 10 juillet 2008, M. L., req. n°07VE00437.

Un agent, embauché par une collectivité locale avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 par une décision qui ne fixait pas la date de la fin de ses fonctions, qui n'a pas sollicité son intégration comme agent titulaire, doit être regardé comme ayant bénéficié d'un contrat à durée indéterminée. En conséquence, la décision mettant fin à ses fonctions s'analyse, en dépit de sa formulation, non comme un non renouvellement de contrat à durée déterminée, mais comme un licenciement intervenu en cours de contrat à durée indéterminée.

Retraite / Bonification pour enfants

Conseil d'Etat, 21 novembre 2008, Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie c/ M. M., req. n°300790.

Est légale la décision qui, concédant une pension de retraite à un fonctionnaire le 26 avril 2004, lui a refusé le bénéfice de la bonification d'une année par enfant, en application des nouvelles dispositions du b) de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite, issues de la loi du 21 août 2003.

En effet, après que le tribunal administratif a rejeté, comme prématurées, les conclusions de cet agent, présentées avant la publication de la loi, dirigées contre le refus de bonification d'ancienneté pour enfants telle que prévue par le b) de l'article L. 12 du code dans sa rédaction antérieure à la loi, celui-ci ne peut être regardé comme ayant engagé une action contentieuse antérieurement à la publication de cette loi. Les nouvelles dispositions du I de l'article 48 de la loi du 21 août 2003 lui étaient donc applicables.

Retraite / Validation des services antérieurs à l'affiliation à la CNRACL. Services de non titulaires

Cour administrative d'appel de Versailles, 11 juillet 2008, Mme S.-P. A., req. n°06VE02359.

Le retard de huit années mis par un établissement public pour transmettre à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) la demande d'un fonctionnaire, tendant à la validation d'années de services effectués en qualité de non titulaire au titre de sa pension de retraite, constitue une faute de nature à engager sa responsabilité. Si, en l'espèce, cette responsabilité est atténuée compte tenu du manque de diligence de l'agent qui n'a pas veillé au suivi de l'instruction de sa demande, celui-ci peut néanmoins obtenir réparation du dommage que lui a causé ce retard fautif, résultant du surcoût du rachat des années à valider.

Sanction du premier groupe / Blâme

Cour administrative d'appel de Versailles, 13 novembre 2008, Ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, req. n°06VE02070.

Est légale la sanction du blâme prise à l'encontre d'un fonctionnaire qui, de façon répétée et malgré les observations de son chef de service, lesquelles ne sauraient être constitutives d'un harcèlement moral, a pris des congés sans informer au préalable son service et refusé à plusieurs reprises de rendre compte de son activité, notamment de fournir un compte-rendu d'une conférence à laquelle il aurait participé pour les besoins du service. La circonstance que les pièces de son dossier n'étaient pas toutes numérotées est sans incidence sur la légalité de la sanction prononcée dès lors que tous les griefs retenus à l'encontre de cet agent étaient établis par les pièces du dossier qu'il a consulté.

Sanction du premier groupe / Blâme Protection contre les attaques et menaces de tiers

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 25 novembre 2008, M. P., req. n°07BX00696.

N'a pas été victime d'un harcèlement moral de la part de son administration un fonctionnaire qui a fait preuve de réticences à l'égard d'une demande de sa hiérarchie en poursuivant son travail sans tenir compte des orientations souhaitées et en méconnaissant le devoir d'obéissance qui s'impose à tous les agents publics, qui a adopté une attitude d'opposition et de dénigrement à l'égard de sa hiérarchie dans le service et à l'extérieur auprès des partenaires institutionnels et qui s'est vu infliger la sanction du blâme. En raison du comportement de cet agent, l'administration doit en effet être regardée comme n'ayant pas dépassé le cadre normal de l'exercice de son autorité et comme ayant pris les mesures de nature à préserver l'intérêt du service sans que ces mesures puissent être qualifiées de harcèlement moral. En outre, l'absence de notation ne caractérise pas, par elle-même, une mesure vexatoire.

Sanction du quatrième groupe / Révocation Amnistie

Cour administrative d'appel de Marseille, 7 juillet 2008, Commune de Saint-Laurent de Carnols, req. n°06MA01451.

Est légale la sanction de la révocation prise à l'encontre d'un agent d'entretien territorial ayant auparavant fait l'objet, pour des agissements analogues, d'un blâme et d'une exclusion temporaire.

En effet, si les faits à l'origine de ces sanctions ont été amnistiés par la loi du 6 août 2002, l'autorité locale pouvait cependant légalement les prendre en compte pour sanctionner le comportement récidiviste de cet agent à partir du mois d'août 2002. ■

Références

Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Accès aux documents administratifs Dossier individuel Mutation interne

Pas de mutation d'office sans communication du dossier même s'il est connu de l'intéressé.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°18, 18 mai 2009, pp. 1000-1002.

Après la publication de l'arrêt du Conseil d'Etat du 18 février 2009, M. G., req. n°300955, jugeant illégale la décision prononçant la mutation d'office d'un fonctionnaire à la suite d'un rapport d'audit dès lors que ce rapport ne lui a pas été communiqué, qu'il ne figurait pas dans son dossier, la circonstance que cet agent ait eu connaissance, dans le cadre de ses fonctions, d'une synthèse de ce rapport, ne dispensant pas l'administration de la communication, une note rappelle les droits de la défense dans les procédures non juridictionnelles et leur application qui consiste en la communication du dossier à l'agent ainsi que des griefs qui lui sont reprochés.

Détachement / Organismes auprès desquels le détachement est admis Agent de droit privé Décision mettant fin au détachement Indemnité de licenciement pour les titulaires

Peut-on verser une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts à un fonctionnaire en cas de fin anticipée de détachement ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°23, 1^{er} juin 2009, pp. 38-39.

Après la publication en extraits de l'arrêt de la Cour de cassation du 31 mars 2009, Province Sud c/ M. V., pourvoi n°08-40.137, par lequel la Haute juridiction a jugé que si le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant les fonctions qu'il exerce par la voie du détachement, le statut des fonctionnaires de l'Etat interdit le versement au fonctionnaire détaché de toute indemnité de licenciement, une note rappelle les conditions de détachement d'un fonctionnaire dans un organisme de droit privé, les règles

du droit du travail qui peuvent lui être applicables ainsi que celles qui régissent la fin de détachement anticipée.

HLM Gardien

Le gardien d'HLM à travers la jurisprudence administrative : de l'arrêt Lauthier à nos jours.

L'Actualité juridique - Fonctions publiques, n°3/2009, mai-juin 2009, pp. 146-153.

L'analyse de la jurisprudence depuis les années 1950 montre que les fonctions de gardien d'immeuble ont particulièrement évolué de ce fait, accompagnant par ailleurs l'évolution du statut et des missions des divers organismes d'HLM, de l'OPHLM à l'OPH en passant par les OPAC.

Non discrimination

Egalité homme/femme.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°18, 18 mai 2009, p. 982.

Par un arrêt du 26 mars 2009, Commission européenne c/ Grèce, aff. C-559/07, la Cour de justice des communautés européennes, se fondant sur sa jurisprudence antérieure, a jugé qu'une pension de retraite versée à un agent public est comparable à celle versée par un employeur privé à ses anciens salariés dès lors qu'elle est versée en raison d'un critère d'emploi, la relation de travail liant l'agent et son ancien employeur, et donc que l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne lui est applicable. La pension est assimilée à un traitement, ce qui s'oppose à une législation discriminatoire selon le sexe.

Non titulaire / Acte d'engagement

La porosité de la situation contractuelle d'un agent public.

Collectivités territoriales, n°45, avril 2009, pp. 26-29.

Commentant l'arrêt du Conseil d'Etat du 31 décembre 2008, M. C., req. n°283256, par lequel la Haute juridiction a jugé

que le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public était créateur de droits et qu'entaché d'une irrégularité, il devait être régularisé afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement, ou en cas d'impossibilité, qu'il devait être proposé à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut si l'agent le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation, l'auteur de cet article rapproche le contrat de l'acte unilatéral, s'interroge sur sa nature juridique et fait le point sur les étapes de la régularisation de la situation de l'agent.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Licenciement des femmes enceintes

Agent non titulaire – Demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée – Congé de maternité.

Lettre d'information juridique, n°134, avril 2009, pp. 13-15.

Commentant le jugement du tribunal administratif de Caen du 11 février 2009, Mme L.-S. c/ Recteur de l'académie de Caen, req. n°07018794, par lequel le juge a rejeté la demande de la requérante de requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée au motif que le fait que la période de grossesse pendant laquelle elle n'était couverte par aucun contrat n'était pas constitutif d'une discrimination, cette chronique revient sur la jurisprudence antérieure sur l'interdiction du licenciement d'un agent en état de grossesse, sur l'appréciation de la continuité de l'engagement de l'agent dans le temps et ainsi que sur la notion de contrats successifs.

Notation

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

Les critères de notation face au principe d'égalité entre fonctionnaires appartenant à un même cadre d'emplois.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°17, 11 mai 2009, pp. 940-943.

Après la publication de l'arrêt du Conseil d'Etat du 12 décembre 2008, Service départemental d'incendie et de secours de la Meuse, req. n°297183, par lequel la Haute juridiction a jugé que si les dispositions de l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983, de l'article 1^{er} du décret du 25 septembre 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers non officiers et de l'article 8 du décret du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C ne font pas obstacle à ce que l'administration établisse une grille de notation qui détaille en sous-rubriques les quatre critères fixés pour la notation des agents concernés, elles ne sauraient avoir pour effet de laisser à l'administration la faculté d'y ajouter des critères complémentaires insusceptibles de s'y rattacher, une note fait le point sur les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent telles qu'elles ressortent des textes et de la jurisprudence ainsi que sur l'encadrement

des critères de notation et leur compatibilité avec les missions du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels sous-officiers et pose la question de l'utilisation de l'évaluation comme remède aux limites de la notation.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Droit pénal

Les conséquences pour les victimes des efforts jurisprudentiels destinés à compenser l'imprécision de l'incrimination de harcèlement moral.

La Semaine juridique – Social, n°20, 12 mai 2009, pp. 11-15.

Cet article analyse les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal qui définit et sanctionne le harcèlement moral en prônant une simplification de ce texte et fait le point sur les apports de la jurisprudence qui a sanctionné des agissements et des comportements divers, exige que ces agissements soient anormaux entre collègues de travail, multiples et discriminants et accompagnés d'éléments constitutifs complémentaires.

Sanctions disciplinaires

Sanctions du premier groupe / Avertissement

Contentieux administratif / Recours

Fonctions publiques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°20, 11 mai 2009, p. 21.

Cette chronique commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 16 octobre 2008, M. L., req. n°08NC00063, qui rappelle les sanctions disciplinaires applicables aux agents territoriaux et juge que toute sanction disciplinaire peut faire l'objet d'un recours y compris l'avertissement qui ne constitue pas une mesure d'ordre intérieur et doit être distingué d'une simple observation. ■

Références

Presse et livres

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

Acte administratif

Collectivités territoriales

Délégation de signature

Filière police municipale

Mise à disposition / Après d'autres administrations

La loi de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures : quels changements pour les collectivités territoriales ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°22, 25 mai 2009, pp. 3-6.

La loi n°2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures a, entre autres, élargi le champ des délégations de fonctions des assemblées délibérantes départementales et régionales à leurs présidents ainsi que la liste des personnes pouvant bénéficier d'une délégation de signature, a ratifié l'ordonnance n°2005-645 du 6 juin 2005 relative aux procédures de passation des marchés publics, a modifié les règles de création et d'organisation des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale), certaines règles comptables ainsi que des dispositions relatives aux agents de police municipale mis à disposition des communes par un EPCI.

Administration

Bulletin de paie

Hygiène et sécurité

Pension d'invalidité / Majoration

La loi de simplification et de clarification du droit.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2610, 22 mai 2009, pp. 45-53.

La loi n°2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures prévoit, entre autres, la reconnaissance des PACS (pactes civils de solidarité) conclus à l'étranger, l'insaisissabilité de la majoration de la pension d'invalidité pour tierce personne des fonctionnaires, la dématérialisation du bulletin de paie et le renforcement de la protection des stagiaires en entreprise.

Elle modernise également la terminologie juridique.

Administration

Etablissement social et médico-social

La loi de simplification et de clarification du droit (suite et fin).

Actualités sociales hebdomadaires, n°2612, 5 juin 2009, pp. 43-51.

L'étude de la loi n°2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures se poursuit avec les mesures concernant les mineurs et majeurs protégés, notamment l'exercice de la tutelle par une personne ou un service d'un établissement social ou médico-social, la fixation au 1^{er} janvier 2012 de la conformité à la nouvelle procédure de déclaration des personnes exerçant la tutelle comme préposé d'un établissement et celles concernant spécifiquement les établissements sociaux et médico-sociaux.

Assurance chômage / Convention 2009

Le nouveau régime d'assurance chômage.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2611, 29 mai 2009, pp. 47-56.

Ce dossier examine les nouvelles conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi prévues par la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, les bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi, les conditions de son attribution, la durée de l'indemnisation, le calcul ainsi que le paiement de l'allocation.

Centre de vacances et de loisirs

Cotisations sur bases forfaitaires

Colonies de vacances et centres aérés.

Site portail des Urssaf, avril 2009.- 2 p.

Ce document analyse le dispositif applicable aux cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi de personnes recrutées à titre temporaire et non bénévole pour assurer l'encadrement des enfants dans les centres de vacances et de loisirs. Sont examinés les types de personnels concernés, l'assiette des cotisations et les taux des cotisations d'accident du travail.

Collectivités territoriales

Effectifs

Finances locales

Les collectivités locales en chiffres 2009 / Ministère de l'intérieur ; DGCL.

.- Paris : La Documentation française, 2009.- 147 p.

Au 31 décembre 2006, les collectivités territoriales et leurs établissements publics employaient 1 864 676 agents titulaires et non titulaires.

Des tableaux donnent la répartition des effectifs par type de collectivités et d'établissements, par catégories hiérarchiques, filières, statuts, taux de féminisation et par régions. Des données portent sur les dépenses de personnels.

Communication

« Communicants territoriaux, qui êtes-vous ? » / Occurrence, Cap'com, CNFPT.

.- Site internet du CNFPT, 2009.- 45 p.

Cette étude, réalisée entre septembre et décembre 2008 auprès de 3 000 communicants des collectivités territoriales, montre que ces agents travaillent à 62 % dans les communes et à 23 % dans une structure intercommunale, sont en majorité des femmes, ont pour les trois-quarts moins de quarante-cinq ans, sont de plus en plus diplômés et sont moins rémunérés que dans le secteur privé. Ils sont titulaires à 43 %, appartiennent à la catégorie C pour 20 % d'entre eux et jugent leur possibilité d'évolution de carrière intéressante, ressentent des besoins en matière de formation, notamment en informatique, et travaillent dans des services rattachés souvent aux décideurs politiques.

D'autres informations sont apportées sur le positionnement et les attributions des services communication.

Concours

Sapeur-pompier professionnel

Le CSFPT se prononce sur le statut des sapeurs-pompiers.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1163, 2 juin 2009, pp. 6-7.

Lors de la séance du 20 mai 2009, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné deux décrets relatifs au transfert des concours du CNFPT vers les centres de gestion, un projet de décret relatif aux conditions de recrutement et de gestion des sapeurs-pompiers volontaires destinés à remplacer momentanément un sapeur-pompier professionnel ou à répondre à un besoin saisonnier ou occasionnel ainsi que le nouveau dispositif de formation pour les sapeurs-pompiers professionnels.

Congé de maladie

Arrêts maladie.

Liaisons sociales, 15 juin 2009.

Le ministre du budget a annoncé, le 11 juin, vouloir étendre à l'ensemble du territoire l'expérimentation de la suspension des indemnités journalières en cas d'abus constaté par un médecin envoyé par l'employeur pour contrôler un salarié en congé de maladie. Les fonctionnaires pourraient être concernés par cette mesure.

Congé parental

Nouvel accord européen sur le congé parental.

Liaisons sociales, 15 juin 2009.

Un nouvel accord-cadre européen, qui devrait être signé le 18 juin, prévoit de fixer le droit au congé parental après une naissance ou une adoption jusqu'à un âge pouvant aller jusqu'à huit ans, sa durée minimale à quatre mois, son ajustement au niveau national pour les parents d'enfants atteints d'un handicap ou d'une maladie de longue durée. Cet accord s'appliquerait à tous les travailleurs et le congé pourrait être subordonné à une période de travail ou d'ancienneté ne pouvant excéder un an.

Des mesures sont prévues pour le retour au travail après le congé comme des aménagements d'horaires.

Congé parental

Crèche

Non discrimination

Fillon lance la réforme du congé parental.

Les Echos, 5 et 6 juin 2009, p. 4.

Le Haut conseil de la famille, installé par le Premier ministre le 5 juin, devrait examiner la réforme du congé parental ainsi que les modes de garde des jeunes enfants et l'égalité des hommes et des femmes.

Crèche

Enseignement

Filière médico-sociale

Nadine Morano présente l'expérimentation des jardins d'éveil.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2609, 15 mai 2009, pp. 11-12.

La secrétaire d'Etat à la famille a présenté, le 11 mai, les jardins d'éveil, structures intermédiaires destinées à accueillir les enfants de 2 à 3 ans et qui peuvent être implantées dans des locaux communaux ou adossées à un service ou établissement d'accueil existant.

Les personnels devront pour moitié être titulaires d'une des qualifications prévues à l'article R. 2324-42 du code de la santé publique, au moins un éducateur de jeunes enfants devant être recruté. Le directeur devra être soit un éducateur

de jeunes enfants, soit une puéricultrice avec au moins trois ans d'expériences.

Peuvent, notamment, créer ces structures : les communes et leurs groupements, les administrations et les établissements publics.

Cette expérimentation sera mise en place pour un an et fera l'objet d'une évaluation.

Jardins d'éveil : la Cnaf se veut rassurante.

Localtis.info, juin 2009.- 1 p.

Lors d'une table ronde organisée le 3 juin, les représentants de la Cnaf (Caisse nationale des allocations familiales) ont apporté des précisions sur les jardins d'éveil qui ne devraient pas se substituer à l'école maternelle. L'encadrement devrait être d'un adulte pour 8 à 12 enfants et serait constitué de professionnels de la petite enfance, d'éducateurs spécialisés, de techniciens de l'intervention sociale et familiale ou de titulaires du BAFD (brevet d'aptitude aux fonctions de directeur en accueil collectif de mineurs). A terme un nouveau métier pourrait peut-être être inventé.

Droit syndical

Commission administrative paritaire

Comité technique paritaire

CSFPT

Dossier : Quel avenir pour le dialogue social ?

Les Cahiers de la fonction publique, n°288, avril 2009, pp. 3, 4, 7-24.

Après un historique sur la reconnaissance du droit syndical dans la fonction publique et sur le développement de la participation par la création des instances paritaires, ce dossier analyse le rôle et le fonctionnement des différents conseils supérieurs, des comités techniques paritaires et donne différents points de vue.

Projet de loi sur le dialogue social dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 19 mai 2009.- 11 p.

Le projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, présenté en Conseil des ministres le 1^{er} avril, vise à promouvoir la pratique de la négociation dans la fonction publique, à fixer les conditions de validité des accords conclus entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales, à prendre en compte les compétences acquises au titre de l'exercice d'un mandat syndical, à modifier les critères de la représentativité syndicale, à créer un Conseil supérieur de la fonction publique, à modifier la répartition des sièges au sein du CSFPT, à supprimer le paritarisme dans les comités techniques paritaires des trois fonctions publiques et, enfin, à permettre l'élection simultanée des organismes consultatifs.

Le projet de loi est reproduit en annexe.

Droits et obligations

Incompatibilités

Les « nominations discrétionnaires » et la commission de déontologie.

Les Cahiers de la fonction publique, n°288, avril 2009, pp. 25-26.

Sont rappelés le rôle de la commission de déontologie, les activités qui sont interdites aux agents cessant provisoirement ou définitivement leurs fonctions, les conditions de saisine de la commission et les autres sources d'incompatibilités.

Finances locales

Premières tendances 2008 des finances locales - janvier 2009.

Site internet du Minefe, avril 2009.- 14 p.

Les premières données sur les finances des collectivités territoriales pour 2008 montrent que les dépenses ont augmenté de 5 % et les frais de personnel de 8,5 %. Ce dernier chiffre représente 32,3 % des dépenses de fonctionnement de l'ensemble des collectivités.

Les hausses des frais de personnel sont de 17,8 % pour les départements et de 48,9 % pour les régions et sont dues pour partie aux transferts de personnels de l'Etat.

Les dépenses de personnels des communes ont augmenté de 3,7 % et celles des groupements de 6,5 %.

Finances locales

Fonction publique

Marchés publics

Les lois et règlements de l'Etat coûtent cher aux finances locales.

Les Echos, 5 et 6 juin 2009, p. 8.

La Commission consultative d'évaluation des normes (CCEN), dans son bilan d'activité pour l'année 2008, indique qu'elle a examiné 66 projets de textes représentant un coût de 455 millions d'euros pour les collectivités territoriales. 69 % du coût de ces mesures concernent la fonction publique et sont relatives aux rémunérations.

Les deux-tiers du coût des décisions pèsent sur les communes et à 29 % sur les départements.

Fonction publique

Métier publics : la rénovation est en marche.

Le Monde, Les cahiers de la compétitivité spécial Carrières publiques, 27 mai 2009.- VIII p.

Ces cahiers rassemblent des articles sur la modernisation de la fonction publique, la diversification des recrutements, le renouveau du dialogue social, la revalorisation des grilles indiciaires et l'intéressement, les diverses mutuelles, le rôle du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ainsi que sur le rapprochement des méthodes de gestion sur celles du secteur privé.

Fonction publique

Recrutement

Non discrimination

Achat et fonction publics : un programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°23, 1^{er} juin 2009, pp. 11-12.

Le programme d'action du commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, remis au président de la République le 7 mai, propose de recruter 20 % de candidats issus de la diversité au titre du troisième concours, de prévoir une coopération avec les acteurs de la fonction publique territoriale pour l'ouverture de classes préparatoires intégrées et de rétablir le dispositif de l'apprentissage dans la fonction publique.

Fonction publique territoriale

Cadres dirigeants, catégorie C, filière sportive... Le gouvernement promet des avancées.

Localtis.info, mai 2009.- 2 p.

Lors d'un entretien avec le président du CSFPT le 12 mai, le secrétaire d'Etat aux collectivités territoriales s'est prononcé pour un renforcement de la formation des hauts cadres de la fonction publique territoriale en rapprochant l'ENA et l'Inet, l'instauration d'un tour extérieur pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs et la création d'un cadre d'emplois d'inspecteurs généraux.

Il a indiqué que des corrections vont être apportées aux mesures Jacob pour la catégorie C et que l'instauration d'une voie d'accès entre l'échelle 3 et l'échelle 4 devrait faire l'objet d'un arbitrage ministériel.

La question de l'apprentissage a été abordée, le même jour, avec le président du CNFPT, de même que la nécessité de favoriser la diversité des recrutements.

Le transfert de missions du CNFPT vers les centres de gestion a fait l'objet d'un audit et est en voie de règlement.

Formation

18 mai 2009. Concertation avec les organisations syndicales sur la réforme de la formation initiale des fonctionnaires.

Site internet du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, mai 2009.- 2 p.

Lors d'une réunion rassemblant les représentants des organisations syndicales, des employeurs et des administrations des trois fonctions publiques, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique ont dressé un état de la formation initiale qui est majoritairement destinée aux catégories A et retenu des axes d'amélioration que sont l'individualisation des formations, la professionnalisation de la scolarité, la réduction du temps de formation et l'accompagnement des fonctionnaires dans leur premier

poste, notamment par le biais du tutorat et une alternance lors de la fin de la scolarité.

Gestion du personnel

Département

Les départements vont mieux évaluer l'efficacité de leurs actions.

Localtis.info, juin 2009.- 1 p.

Le réseau des contrôleurs de gestion des départements a mis en place sur internet un forum et des indicateurs de gestion, les premiers de ces indicateurs concernant les ressources humaines et apportant des statistiques pour chaque département sur, entre autres, la masse salariale, la formation, l'absentéisme, l'emploi des personnes handicapées. D'autres indicateurs pourraient être créés prochainement.

HLM

Détachement

Le CSFPT rejette le statut des directeurs d'OPH (1^{re} partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1162, 26 mai 2009, pp. 6-8.

Un projet de décret, examiné le 20 mai par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, prévoit que le directeur d'un OPH (office public de l'habitat) soit recruté par contrat à durée indéterminée ou, de façon dérogatoire, par détachement et ait un régime salarial aligné sur celui des entreprises publiques. Il fixe également les dispositions applicables à la démission, au licenciement ou à la fin du détachement du directeur.

Hygiène et sécurité

Mal-être au travail.

Liaisons sociales, 11 juin 2009.

Les premiers résultats d'une étude menée auprès de salariés de la région Centre dans le cadre du programme de surveillance Samotrace, montrent d'importantes corrélations entre les symptômes de santé mentale et certaines contraintes psychosociales comme le surinvestissement, l'exposition à des violences, menaces ou discriminations, ou le contact avec le public.

Une autre étude montre une association forte entre syndrome dépressif et violence psychologique au travail.

Intéressement

28 mai 2009 - Eric Woerth et André Santini ouvrent les négociations sur l'intéressement collectif dans la fonction publique.

Site internet du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, mai 2009.- 1 p.

Suite à la remise du rapport de M. Diefenbacher, une

première rencontre avec les organisations syndicales a présenté le dispositif qui passe par la mise en place d'une rémunération au mérite individuel et par un mécanisme d'intéressement collectif dans la fonction publique de l'Etat puis dans la fonction publique hospitalière ainsi que dans la fonction publique territoriale.

Négociations sur l'intéressement collectif.

Liaisons sociales, 2 juin 2009.

Un groupe de travail réunissant le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et les représentants des organisations syndicales devrait se réunir prochainement pour approfondir la négociation sur l'intéressement collectif dans la fonction publique de l'Etat. Ce dispositif devrait ensuite être discuté pour les deux autres fonctions publiques.

Les conditions d'une généralisation de l'intéressement dans la Fonction publique.

Liaisons sociales, 8 juin 2009.

Le rapport de M. Diefenbacher, préconise de mettre en place l'intéressement collectif dans les trois fonctions publiques par le biais d'un accord-cadre négocié par l'Etat et les organisations syndicales, suivi d'une loi qui prévoirait une négociation préalable à la mise en place du dispositif et une exonération des charges sociales.

L'intéressement serait ouvert à tous les agents titulaires et non titulaires, certains cadres à des postes à responsabilités pouvant en être exclus.

Des préalables comme l'ancienneté, la présence effective, l'implication et l'absence de sanctions disciplinaires pourraient être posés et des objectifs définis au nombre de quatre ou cinq.

Une moyenne de 300 euros par an et par agent pourrait être envisagée et la durée du dispositif serait fixée à trois ans suivie d'un bilan.

Médecine professionnelle et préventive

Nouvelles propositions patronales pour réformer la médecine du travail.

Liaisons sociales, 8 juin 2009.

Le nouveau projet d'accord sur la modernisation de la médecine du travail reprend les propositions du précédent projet, souligne le rôle des assistants en santé et fait des propositions pour la gouvernance et le contrôle des services de santé au travail.

Médiateur Fonction publique

Rapport annuel 2008 / Médiateur de la République.

.Site internet de la Documentation française, 2009.- 80 p.

Le médiateur procède au bilan de son activité au cours de l'année 2008, des réformes préconisées et mises en place,

constate le développement de difficultés relationnelles entre l'administration, ses agents et les administrés, le manque d'informations données par les collectivités sur les droits à la retraite de leurs agents et indique que certaines de ses propositions en matière de retraite n'ont pas trouvé d'écho auprès des ministres concernés. Il renouvelle sa demande de réforme de l'allocation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante qui ne couvre pas les fonctionnaires ainsi que l'harmonisation des textes statutaires des trois fonctions publiques.

Un nombre important des dossiers que les services du médiateur ont eu à traiter en matière de fonction publique concernait des réclamations liées à la carrière et à l'ouverture des droits à l'indemnisation du chômage.

Mesures pour l'emploi

Les maisons de l'emploi conventionnées avant fin juillet 2007.

Premières synthèses –Premières informations, n°13.2, mars 2009.- 8 p.

L'analyse du fonctionnement des 151 maisons de l'emploi conventionnées avant fin juillet 2007 montre, notamment, des moyens financiers et humains disparates, les communes et les intercommunalités faisant partie des partenaires de ces organismes qui leur ont mis le plus de personnels à leur disposition. L'axe qui mobilise le plus de moyens humains et financiers est celui de l'accès et du retour à l'emploi qui recouvre l'accueil, l'information et l'orientation du public, la diffusion d'informations et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi formule un ensemble de propositions pour tenter de limiter les effets de la crise.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2610, 22 mai 2009, pp. 14-15.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a formulé le 19 mai une série de propositions en faveur de l'emploi avec l'instauration d'un pilotage de crise entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Il préconise, entre autres, de permettre aux salariés dont l'emploi est menacé de travailler pour une durée déterminée et sans but lucratif pour une collectivité publique.

Mesures pour l'emploi Fonction publique

Politique en faveur de la jeunesse : les pistes plébiscitées par Martin Hirsch.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2612, 5 juin 2009, pp. 11-13.

Parmi les différentes pistes évoquées par la mission sénatoriale sur la politique de la jeunesse, le Haut commissaire à la jeunesse a proposé le développement de la formation en alternance dans les trois fonctions publiques.

Non discrimination

Un « mode d'emploi » pour les employeurs territoriaux.

Localtis.info, mai 2009.- 2 p.

Dans son rapport annuel, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) constate que 20 % des saisines concernent l'emploi public et demande au gouvernement de revoir l'ensemble des conditions d'âge pour l'accès aux emplois publics et de rappeler aux jurys de concours l'interdiction d'interroger les candidats sur leur vie privée ou leurs convictions religieuses.

Elle a également donné raison à un agent dont le contrat de travail n'a pas été renouvelé alors que sa grossesse avait été annoncée à son employeur.

Un « mode d'emploi » doit servir de référence aux collectivités. Il est accompagné d'un guide qui s'adresse aux recruteurs.

Un second mode d'emploi, élaboré en 2010, devrait concerner les relations avec les usagers et l'accès aux services publics.

2^e baromètre de la HALDE et de l'OIT sur la perception des discriminations au travail.

La Semaine juridique – Social, n°23, 2 juin 2009, p. 8.

Un baromètre, réalisé du 18 au 21 mars 2009 auprès de salariés des secteurs public et privé par la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations) et l'OIT (Organisation internationale du travail) montre qu'ils se disent témoins ou victimes de discriminations à 28 % dans le secteur privé et à 22 % dans la fonction publique, victimes du fait de leur âge à 38 % pour les fonctionnaires et témoins de discriminations du fait de l'origine ethnique à 37 %. L'auteur de discriminations est à 46 % le supérieur hiérarchique, suivi par la direction à 45 % et les usagers à 23 %.

44 % des agents ont réagi en en parlant à la direction ou à l'encadrant et 78 % d'entre eux jugent efficace le recours aux syndicats et représentants du personnel.

La Halde et l'OIT recommandent aux administrations de publier les résultats de leurs actions en faveur de l'égalité et de mettre en place des dispositifs d'alerte.

Non titulaire / Acte d'engagement

Vacataire

Les clauses des contrats de la fonction publique territoriale.

L'Actualité juridique - Fonctions publiques, n°3/2009, mai-juin 2009, pp. 146-153.

Cette étude examine, à la lumière du dispositif législatif et réglementaire, ce dernier ayant été fondamentalement modifié en décembre 2007, ainsi que de nombre de décisions de jurisprudence, les conditions de rédaction d'un contrat de recrutement d'un agent non titulaire, les clauses particulières qui peuvent y prendre place (liées à la personne, financières ou encore conditionnelles) ainsi que les clauses irrégulières et aborde la question des contrats des vacataires.

Prise en charge partielle des titres de transport

Les élus franciliens limitent la hausse des tarifs des transports à 2 % au 1^{er} juillet.

Les Echos, 28 mai 2009, p. 5.

La hausse des tarifs des transports sera modulée et fixée à 2,72 % à Paris contre 1,23 % pour la grande banlieue.

SMIC

SMIC : le groupe d'experts ne devrait pas préconiser de coup de pouce.

Les Echos, 2 juin 2009, pp. 1 et 2.

Dans son rapport qui devrait être remis vendredi, le groupe d'experts sur le salaire minimum de croissance ne devrait pas proposer plus que la revalorisation légale de 1,25 % au 1^{er} juillet.

Stagiaire étudiant

Nouvelles mesures sur la gratification : l'Aforts et le GNI réclament des assurances.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2610, 22 mai 2009, p. 19.

L'Association française des organismes de formation et de recherche en travail social (Aforts) et le Groupement national des instituts régionaux du travail social (ANI) ont demandé au gouvernement de garantir le financement du coût des stages dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

La gratification des stagiaires en entreprise devrait être adoptée dans le cadre de la proposition de loi pour faciliter le maintien et la création d'emplois examinée par l'Assemblée nationale en première lecture à partir du 25 mai.

Son application à la fonction publique devrait faire l'objet d'une circulaire.

Travailleurs handicapés

Handicap : « Pour une fonction publique exemplaire ».

Les Cahiers de la fonction publique, n°288, avril 2009, pp. 37-38.

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) peut aider financièrement les employeurs pour leur permettre de maintenir dans l'emploi leurs agents handicapés et sensibiliser et former leurs personnels. Il s'est également engagé dans des partenariats avec différents acteurs, entre autres le CNFPT et les centres de gestion, ces derniers relayant son action auprès des communes. ■

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.

Volume 1 Filière administrative - Filière technique - Sapeurs-pompiers professionnels
Police municipale - Emplois fonctionnels

Volume 2 Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

Volume 3 Filière médico-sociale

L'ouvrage de base vol. 1 : 161 € - vol. 2 et 3 : 156 €

Abonnement annuel aux mises à jour vol. 1 : 83 € - vol. 2 et 3 : 77 €

Collection complète des trois volumes : 375 € – Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes : 189 €

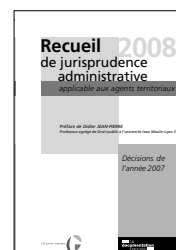
Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an depuis 1995

Recueil 2008 de jurisprudence administrative, décisions de l'année 2007 :

Réf. : 9782110074775 - 2008 - 416 pages - 55 €



Les emplois fonctionnels de direction

de la fonction publique territoriale



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. : 9782110072047 - 2008 - 228 pages - 40 €

Statut général des fonctionnaires territoriaux Dispositions législatives - Edition 2007

Recueil de textes - Cet ouvrage rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités locales et de leur établissements publics.

Réf. : 9782110063663 - 2007 - 208 pages - 30 €



EN VENTE :

à La Documentation française

29 quai Voltaire, Paris 7^e - tél. 01 40 15 71 10

en librairie

par correspondance

124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers

tél. 01 40 15 70 00 / fax 01 40 15 68 00

sur internet

www.ladocumentationfrancaise.fr

 La
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).

Abonnements et diffusion

La documentation Française
124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers
tél. 01 40 15 70 00 › fax 01 40 15 68 00
www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN 1152-5908
Prix : 18 euros

