



Les informations

administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

Dossier

**Mobilité et parcours professionnels
dans la fonction publique :
analyse de la loi du 3 août 2009**

Veille jurisprudentielle

**Retenue sur traitement pour faits de grève
et périodes de garde des sapeurs-pompiers**

● n°8 août 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

Sandrine Dauphin

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 Mobilité et parcours professionnels
dans la fonction publique : analyse de la loi du 3 août 2009

Veille jurisprudentielle

- 25 Retenue sur traitement pour faits de grève
et périodes de garde des sapeurs-pompiers

■ Actualité documentaire

Références

- 31 Textes
40 Documents parlementaires
42 Jurisprudence
50 Chronique de jurisprudence
54 Presse et livres

Mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique : analyse de la loi du 3 août 2009

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a été publiée au *Journal officiel* du 6 août 2009.

Si sur certains points ce texte concerne avant tout la fonction publique de l'État, en ce qu'il prévoit des aménagements statutaires visant à accompagner les restructurations de services liées à la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), son impact porte bien au-delà des seules administrations de l'État. Qu'il s'agisse notamment de la nouvelle forme de mobilité constituée par « l'intégration directe », de la fin de l'indépendance des carrières qui caractérisait jusqu'à présent le détachement, ou encore de l'assouplissement de certaines règles de cumuls, les nouveautés introduites sont appelées à modifier de façon importante le droit applicable aux trois fonctions publiques. En outre, plusieurs dispositions apportent des précisions spécifiques à la fonction publique territoriale.

Plus d'un an après son dépôt sur le bureau du Sénat le 9 avril 2008, le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a été adopté le 23 juillet 2009 pour devenir la loi n° 2009-972 du 3 août 2009. Initialement composé de douze articles lors de son dépôt sur le bureau du Sénat le 9 avril 2008, le texte adopté le 23 juillet 2009, après déclaration d'urgence par le Gouvernement, deux lectures par chaque assemblée et réunion d'une commission mixte paritaire, comporte finalement quarante-quatre articles, répartis dans les trois chapitres suivants : Développement des mobilités (chapitre I^{er}), Recrutement dans la fonction publique (chapitre II), Diverses dispositions de simplification (chapitre III).

Selon l'exposé des motifs du projet de loi déposé en 2008, l'objectif est de renforcer la mobilité dans la fonction publique, considérée depuis le discours présidentiel du 19 septembre 2007 à l'institut régional d'administration de Nantes comme « *l'un des grands enjeux de la réforme administrative* ». Le nouveau texte doit proposer une « *boîte à outils visant à développer la mobilité des fonctionnaires et à leur offrir la liberté de mener leur carrière en exprimant mieux leurs talents en levant les blocages multiples qui entravent les carrières* » (1). Comme le soulignent les travaux parlementaires, le texte comprend toutefois « *deux dimensions bien distinctes : d'une part, une série de dispositions destinées à faciliter la mobilité choisie des fonctionnaires, d'autre part, des mesures destinées à accompagner la restructuration engagée des administrations publiques, et surtout celles de l'État, dans le cadre de la révision*

(1) Propos du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, M. Éric Woerth.

générale des politiques publiques, sous la forme de dispositions proposées ou imposées aux agents de ces administrations » (2). Au fil de la discussion parlementaire, d'autres dispositions diverses, moins directement liées aux thèmes de la mobilité ou des parcours professionnels, mais souvent importantes, viendront compléter le projet de loi initial.

S'agissant de la fonction publique territoriale, les principales conséquences de cette nouvelle loi peuvent être présentées, autour des différents points suivants :

- la mobilité par la voie de l'intégration directe (p. 3),
- l'assouplissement des règles de détachement (p. 5),
- le renforcement du « *droit au départ* » du fonctionnaire (p. 10),
- le reclassement des fonctionnaires privés d'emploi (p. 12),
- les cumuls d'activités et la déontologie (p. 16),
- les dispositions relatives aux agents non titulaires et à l'intérim (p. 17),
- les autres dispositions diverses (p. 21).

La mobilité par la voie de l'intégration directe

Le principe général

L'article 1^{er} de la loi crée un nouveau mode de mobilité au sein de la fonction publique, « *l'intégration directe* ». Introduit à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ce nouveau dispositif, applicable aux trois fonctions publiques, rend accessibles aux fonctionnaires civils « *tous les corps et cadres d'emplois (...) par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers* ». Compte tenu de cette rédaction, aucun décret n'est nécessaire pour ouvrir les corps ou cadres d'emplois à cette forme nouvelle de mobilité, qui le sont par le seul effet de la loi.

L'intégration directe est donc ajoutée à l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983, aux côtés du détachement et de la mise à disposition, parmi les outils permettant de réaliser la mobilité des fonctionnaires, dont il est rappelé qu'elle constitue une garantie fondamentale de leur carrière.

Cette forme nouvelle de mobilité est donc une innovation importante car, jusqu'à présent, une telle intégration n'était possible qu'après une certaine durée de détachement dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, et sous réserve que le statut particulier de celui-ci le permette. L'intégration directe se présente finalement un peu comme une « *mutation* » hors

du grade et du corps ou cadre d'emplois d'origine, vers un autre cadre d'emplois ou un autre corps. Elle se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou corps d'origine, et par une intégration concomitante dans celui d'accueil, sans période de détachement intermédiaire ni application d'aucune autre position statutaire de transition.

Il est intéressant de rappeler qu'une telle intégration directe entre corps était prévue par la loi du 13 juillet 1983 dans sa version initiale, dont l'article 14 mentionnait ainsi une procédure dite de « *changement de corps* », autorisant des passages directs de la fonction publique de l'État vers la fonction publique territoriale et réciproquement.

Un fonctionnaire pourra être intégré directement dans un autre corps ou cadre d'emplois

Cette intégration était possible entre « *corps de même niveau de recrutement et aux missions comparables* ». Le décret appelé à préciser les corps comparables entre lesquels ce passage pouvait s'effectuer n'a cependant jamais été publié. Cette procédure de changement de corps a finalement été supprimée de la loi du 13 juillet 1983 par la loi n° 87-539 du 13 juillet 1987, lorsque le législateur a décidé de doter la fonction publique territoriale de cadres d'emplois et non plus de corps similaires à ceux de la fonction publique de l'État comme le prévoyait le statut de 1983-84 (3).

Si l'intégration directe devient donc clairement une nouvelle forme de mobilité applicable à l'ensemble de la fonction publique, il ressort des travaux parlementaires qu'elle a également pour vocation plus particulière de faciliter les mouvements de personnels dans le cadre des restructurations en cours dans les administrations de l'État : « *L'intégration directe pourrait tout particulièrement être utilisée dans le cadre des réorganisations administratives au sein de l'État. Ainsi, lorsqu'un service est rattaché à un service relevant d'un autre ministère, les agents pourront être intégrés directement dans le corps de cet autre service, ce qui facilitera la gestion du personnel et les fusions de corps* » (4).

Le champ d'application de l'intégration directe

L'intégration directe n'est possible qu'entre corps et cadres d'emplois « *appartenant à la même catégorie et de niveau comparable* ». Si l'appartenance à la même catégorie hiérarchique (A, B, C) ne soulève aucune difficulté, l'exigence supplémentaire et cumulative du « *niveau comparable* » doit reposer sur la prise en compte des critères prévus par la loi, à savoir « *les conditions de recrutement* » et « *la nature des missions* ».

La loi recourt aussi à la seule notion de « *niveau comparable* » pour prévoir l'intégration directe impliquant des corps de la fonction publique de l'État qui ne sont pas classés dans une

(2) Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008.

(3) Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008.

(4) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

catégorie hiérarchique, tels que ceux de la police nationale, de la Poste ou de France télécom par exemple⁽⁵⁾.

Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil nécessite la détention d'un titre ou diplôme spécifique, cette exigence s'impose également au fonctionnaire bénéficiaire d'une intégration directe.

Ces principes qui conditionnent la possibilité d'une intégration directe sont les mêmes que ceux qui régissent désormais la mobilité par voie de détachement. Autrement dit, les corps et cadre d'emplois accessibles par la voie du détachement à un fonctionnaire sont aussi ceux dans lesquels il peut bénéficier d'une intégration directe. Comme cela sera exposé plus loin, la loi maintient également la possibilité d'une intégration après une période préalable de détachement dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

L'intégration directe ne s'applique cependant pas aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel en application du nouvel article 13 *quater* de la loi du 13 juillet 1983. Sont ainsi visés les corps des membres du Conseil d'État, des magistrats de tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel et des membres de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes. Selon les travaux parlementaires, « *la spécificité des missions de ces corps et les garanties d'indépendance dont ils bénéficient justifient d'encadrer davantage le recrutement* » et le maintien « *de dispositions spécifiques du code de justice administrative, du code des juridictions financières et de leurs statuts particuliers* »⁽⁶⁾.

Elle ne s'applique pas davantage aux corps de militaires, dans lesquels les fonctionnaires civils ne peuvent être intégrés directement. Cette procédure a en effet été jugée « *peu adaptée aux mobilités entre emplois civils et militaires, compte tenu de la différence des missions exercées* »⁽⁷⁾.

Les militaires ne peuvent davantage bénéficier de cette nouvelle voie de mobilité pour accéder à la fonction publique civile⁽⁸⁾. Dans leur cas, le législateur a de plus considéré que l'intégration directe aurait été redondante avec le dispositif des emplois réservés, qui permet déjà aux militaires, dans certaines conditions, d'accéder directement à des emplois de la fonction publique civile⁽⁹⁾.

L'intégration directe dans la fonction publique territoriale

(Article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984)

Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un cadre d'emplois de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

Les modalités de l'intégration directe

Au-delà de la loi du 13 juillet 1983, les lois statutaires des trois fonctions publiques sont également complétées afin d'intégrer cette nouvelle procédure de l'intégration directe.

Pour la fonction publique territoriale, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 mentionne ainsi désormais l'intégration directe au nouvel article 68-1, créé à cet effet au sein de la section relative au détachement (voir encadré). On notera qu'après avoir repris les principes présentés plus haut et figurant dans la loi du 13 juillet 1983, cet article apporte deux précisions importantes :

– L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et du fonctionnaire. À la différence du détachement, l'intégration directe ne repose donc pas obligatoirement sur une demande initiale du fonctionnaire, seul son accord étant exigé. Elle peut donc trouver son origine dans une proposition de l'administration. L'accord de l'administration d'origine est également requis. Comme cela sera exposé plus loin, un éventuel refus de l'administration d'origine devra toutefois être rigoureusement motivé.

– Le recrutement du fonctionnaire dans le cadre d'emplois s'effectue selon les mêmes règles de classement que s'il y était détaché. Il convient donc de se reporter aux dispositions des statuts particuliers fixant ces règles de classement des fonctionnaires détachés.

L'intégration directe est aussi insérée dans la loi du 26 janvier 1984 parmi les modes de recrutement énumérés par son article 41, qui permettent aux employeurs publics locaux, dans les quatre mois qui suivent la publicité d'une création ou d'une vacance de poste, de s'attacher les services d'un candidat fonctionnaire. L'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 est également complété pour prévoir l'application, au recrutement par voie d'intégration directe, de la priorité consacrée par la loi en faveur des candidatures de fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou de leur partenaire PACS, ou émanant de fonctionnaires handicapés.

Enfin, l'article 97-I de la loi du 26 janvier 1984 dispose dorénavant que le fonctionnaire momentanément privé d'emploi placé en surnombre bénéficie d'une possibilité d'intégration directe dans un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois, qui doit être étudiée par l'administration, en complément des possibilités de détachement qui existaient déjà.

(5) Assemblée nationale, rapport supplémentaire n° 1766 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 17 juin 2009.

(6) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

(7) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

(8) Comme on le verra plus loin, une intégration après détachement est cependant possible, dans les deux sens, entre les fonctions publiques civiles et militaires.

(9) Sur le dispositif des emplois réservés, se reporter aux dossiers publiés dans les numéros de cette revue des mois de juillet 2009 et juillet 2008.

Aucun décret d'application n'est expressément prévu pour la mise en œuvre du nouveau dispositif de l'intégration directe. Les principes fixés par la loi pourraient donc être jugés suffisants pour en permettre une application immédiate. Toutefois, certains aspects de cette mise en œuvre mériteraient des précisions. La question se pose notamment de savoir si, à l'instar de ce qui est applicable au détachement, l'intégration directe nécessite la consultation préalable de la commission administrative paritaire du corps ou du cadre d'emplois d'accueil. Un amendement en ce sens avait été déposé mais finalement rejeté au motif que le détail des conditions d'intégration relevait du pouvoir réglementaire et non de la loi. En outre, dans la fonction publique territoriale, il serait utile de savoir si une intégration directe sera possible au sein de la même collectivité. Il est en effet rappelé, même s'il s'agit d'une autre forme de mobilité, que le détachement dans un autre cadre d'emplois, sauf exceptions, doit toujours intervenir au sein d'une autre collectivité que celle dont relève le fonctionnaire (10). La loi du 3 août 2009 prévoit toutefois qu'une intégration directe dans un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité est possible lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un reclassement du fonctionnaire privé d'emploi, comme cela sera exposé plus loin.

L'assouplissement des règles du détachement

Mode traditionnel de mobilité au sein de la fonction publique, le détachement fait l'objet d'aménagements importants par la loi du 3 août 2009, ayant pour objectif principal un assouplissement de certaines règles et donc le renforcement de l'attractivité de cette position statutaire pour les fonctionnaires. Le nouveau texte s'inscrit ainsi dans le prolongement de la suppression, il y a un an, du plafonnement de la rémunération du fonctionnaire détaché (11), jusqu'alors applicable dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Le renforcement de l'ouverture des corps et cadres d'emplois au détachement

La neutralisation des restrictions résultant des statuts particuliers

Pendant longtemps, le détachement n'était possible que dans les cadres d'emplois et corps dont le statut particulier le prévoyait expressément. En 2005, la loi portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique a consacré le principe de l'ouverture au détachement de tous les corps et cadre d'emplois, « *dans les conditions prévues par leurs statuts particuliers* » et créé à cet effet un nouvel article 13 bis dans la loi du 13 juillet 1983 (12).

La loi du 3 août 2009 parachève cette généralisation du détachement en modifiant ce même article afin de prévoir désormais une telle ouverture « *nonobstant l'absence de*

disposition ou toute disposition contraire prévues par [les] statuts particuliers ».

Les décrets portant statuts particuliers des corps et cadres d'emplois ne peuvent donc plus constituer un obstacle au détachement, alors même qu'ils ne prévoient pas une telle voie d'accès ou qu'ils contiennent des dispositions contraires. L'exposé des motifs du projet de loi indique que l'objectif est ainsi de « *lever les freins à la mobilité contenus dans les statuts particuliers lorsque ceux-ci prévoient des restrictions au détachement (...) qui ne paraissent pas justifiées ou ne comportent pas de dispositions expresses permettant [sa] mise en œuvre effective* ». Comme le souligne un rapport parlementaire, il s'agit donc de faire « *sauter le verrou des statuts particuliers* », qui comportaient encore parfois des restrictions à l'accès par voie de détachement. En effet, la loi précitée du 26 juillet 2005, tout en généralisant le détachement, maintenait toutefois le rôle des décrets portant statuts particuliers pour fixer « *les conditions* » de ce détachement, ce qui, en pratique, aboutissait à maintenir des obstacles à cette mobilité dans certains corps (13).

La généralisation du détachement mise en œuvre par la loi du 3 août 2009 s'applique également aux militaires qui souhaitent accéder à un emploi de la fonction publique civile. Un nouvel article 13 ter est ainsi créé à cet effet dans la loi du 13 juillet 1983, qui nécessitera un décret d'application. Il pose le principe selon lequel « *tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux militaires régis par le statut général des militaires par la voie du détachement...* ». Cette voie de détachement, soumise aux règles de droit commun du détachement dans la fonction publique, s'ajoutera à celle, plus spécifique, déjà prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense, applicable aux militaires remplissant certaines conditions de grade et d'ancienneté, qui prévoit un stage préalable obligatoire et un contingentement des emplois proposés à ce titre. Selon les travaux parlementaires, le détachement de l'article L.4139-2 du code de la défense « *représente davantage un moyen de reconversion des militaires souhaitant mener une deuxième carrière qu'un instrument de mobilité temporaire* », contrairement à celui désormais inscrit dans la loi du 13 juillet 1983 (14).

(10) Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, article 2. Les exceptions sont le détachement pour l'accomplissement d'un stage préalable à la titularisation, le détachement dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique ou en vue du reclassement du fonctionnaire placé en surnombre à la suite d'une privation d'emploi. On ajoutera que le détachement dans la même collectivité peut par ailleurs être prononcé dans un emploi fonctionnel de direction ainsi que dans un emploi de collaborateur de cabinet de l'autorité territoriale.

(11) Décret n° 2008-654 du 2 juillet 2008. Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* de juillet 2008, page 22.

(12) Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, *Les informations administratives et juridiques* du mois d'août 2005.

(13) Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008.

(14) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

Réciproquement, la loi du 3 août 2009 généralise une possibilité de détachement des fonctionnaires civils dans tous les corps de militaires, même en l'absence de disposition en ce sens dans les statuts particuliers correspondants ⁽¹⁵⁾.

Des conditions de détachement fixées par la loi

L'article 13 *bis* modifié de la loi du 13 juillet 1983 pose directement les principes permettant de déterminer les conditions du détachement dans les corps et cadres d'emplois. La généralisation de cette mobilité à l'ensemble des corps et cadres d'emplois par la loi ne signifie bien évidemment pas que n'importe quel fonctionnaire peut être détaché dans n'importe quel corps ou cadre d'emplois. Ainsi, il est dorénavant indiqué que le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois :

- appartenant à la même catégorie hiérarchique,
- et de « *niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions* ».

Pour les corps d'origine ou d'accueil ne relevant pas d'une catégorie hiérarchique, le détachement s'applique entre corps et cadres d'emplois « *de niveau comparable* ». Le même principe s'applique au détachement de fonctionnaires civils dans des corps de militaires.

On retrouve donc exactement les principes de comparabilité évoqués plus haut pour la mobilité par intégration directe.

L'introduction de ces nouveaux principes dans la loi soulève toutefois une interrogation. Il est clair qu'elle permet l'application du détachement aux corps et cadres d'emplois dont les statuts particuliers ne prévoieraient pas une possibilité de détachement ou comporteraient des dispositions restrictives empêchant sa mise en œuvre effective ⁽¹⁶⁾. Dans ces hypothèses, l'administration devrait alors apprécier les possibilités de détachement en s'appuyant sur les critères de comparabilité des corps et cadres d'emplois concernés, tels qu'ils ont été exposés ci-dessus. Elle ne pourrait plus refuser un détachement en se fondant sur une éventuelle impossibilité générale découlant des dispositions du statut particulier.

En revanche, la question se pose de l'articulation entre la nouvelle rédaction de l'article 13 *bis* et les dispositions des statuts particuliers ouverts au détachement, en tant qu'elles apportent des précisions sur les catégories de fonctionnaires susceptibles d'y être détachés. Convient-il de ne faire application que des seules dispositions de l'article 13 *bis*, et donc de déterminer au cas par cas si le détachement envisagé respecte les critères de catégorie hiérarchique et de comparabilité de niveau imposés par la loi ? Ou doit-on considérer que les dispositions fixant les conditions de détachement des statuts particuliers continuent de s'appliquer en tant qu'elles assurent la traduction réglementaire de l'article 13 *bis* ? Dans la première hypothèse, l'article 13 *bis* deviendrait le seul fondement juridique de l'accès par voie de détachement aux corps et cadres d'emplois et rendrait caduques les dispo-

sitions des statuts particuliers précisant les fonctionnaires susceptibles d'y être détachés. Dans la seconde, il conviendrait de combiner la loi et les décrets portant statuts particuliers des corps et cadres d'emplois déjà ouverts au détachement, et donc de continuer de se référer aux conditions précises qu'ils contiennent.

Sur le fond, l'exigence d'équivalence de catégorie hiérarchique ne pose pas de problème et figurait déjà dans les statuts particuliers, qui imposaient généralement aux candidats au détachement de relever de la même catégorie hiérarchique que celle du corps ou du cadre d'emplois d'accueil. Sauf en cas de détachement pour stage préalable à la titularisation, le détachement est en effet, en principe, une forme de mobilité horizontale qui s'effectue dans des emplois de niveau équivalent.

Cependant, les décrets portant statuts particuliers exigent non seulement du candidat au détachement qu'il relève d'une catégorie hiérarchique déterminée mais aussi, dans la plupart des cas, qu'il remplisse des conditions liées à la grille indiciaire de son grade ou de son corps ou cadre d'emplois, permettant d'établir une plus stricte équivalence avec le corps ou cadre d'emplois d'accueil. Une même catégorie hiérarchique peut en effet comporter plusieurs niveaux de fonctions.

Par ailleurs, les statuts particuliers n'ouvrent parfois le détachement qu'à des fonctionnaires relevant de certains corps limitativement énumérés (cas des administrateurs territoriaux par exemple). Dans d'autres hypothèses, les statuts particuliers exigent des fonctionnaires détachés que les fonctions statutaires de leur corps ou cadre d'emplois d'origine soient identiques à celles afférentes au cadre d'emplois ou corps d'accueil (exemple des cadres d'emplois de catégorie A et B la filière technique), ou encore qu'ils détiennent un diplôme requis pour l'accès par concours externe au cadre d'emplois d'accueil (cadres d'emplois de l'enseignement artistique par exemple).

La question se pose alors de savoir si ces exigences parfois très précises des statuts particuliers demeurent applicables au regard des conditions générales du détachement désormais fixées par la loi. Lorsque l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 dans sa nouvelle rédaction pose comme principe, au-delà de la catégorie hiérarchique, que le détachement n'est possible qu'entre corps ou cadre d'emplois « *de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions* », il semble bien qu'il poursuive exactement le même objectif que les dispositions précitées des statuts particuliers, c'est-à-dire délimiter le champ des fonctionnaires susceptibles d'être détachés afin de préserver la cohérence fonctionnelle du cadre d'emplois ou du corps d'accueil. Mais dès lors que la loi n'indique plus que les conditions d'ouverture des corps et cadres d'emplois au détachement doivent être fixées par les statuts particuliers, il pourrait en être déduit que pour apprécier celle-ci, l'administration n'est plus liée par les dispositions réglementaires qui y figurent toujours, mais doit apprécier, au cas

⁽¹⁵⁾ Nouvel article L. 4132-13 inséré dans le code de la défense, qui nécessitera cependant un décret d'application.

⁽¹⁶⁾ Pour la fonction publique territoriale, les statuts particuliers de l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux prévoient un accès par voie de détachement.

par cas, si le détachement d'un fonctionnaire est possible, au regard de la notion de « *niveau comparable* » imposée par la loi (17).

Une clarification serait donc utile sur ce point.

La généralisation des possibilités d'intégration après détachement

En complément de la création de l'intégration directe et de la généralisation du détachement, la loi du 3 août 2009 procède aussi à la généralisation de l'intégration après détachement.

Il est rappelé que les statuts particuliers pouvaient déjà prévoir la possibilité d'une intégration dans un corps ou un cadre d'emplois des fonctionnaires préalablement détachés. Cette possibilité est généralement ouverte après une durée minimale de détachement. Jusqu'à présent, son existence relevait du décret portant statut particulier du corps ou du cadre d'emplois d'accueil.

Comme pour le principe du détachement, la loi du 3 août 2009 introduit à l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 le principe selon lequel cette possibilité d'intégration après un détachement s'applique désormais à l'ensemble des corps et cadres d'emplois, même lorsque le statut particulier ne la prévoit pas ou comporte une disposition qui y serait contraire. On signalera que pour la fonction publique territoriale, seul le statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques ne prévoit pas de possibilité d'intégration après un détachement (18). La loi du 3 août 2009 lui rend donc désormais applicable cette procédure sans qu'une modification du décret correspondant soit nécessaire.

Cette possibilité d'intégration est aussi étendue aux militaires détachés dans des emplois civils en application du nouvel article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983. De même, la nouvelle possibilité de détachement offerte aux fonctionnaires civils dans les corps militaires s'accompagne de la possibilité d'une intégration. Dans ces deux hypothèses, l'intervention d'un décret d'application est expressément prévue par la loi.

Demeurent en revanche à l'écart de cette généralisation de l'intégration après détachement les corps comportant des attributions juridictionnelles, pour les mêmes raisons que celles évoquées plus haut à propos de l'intégration directe.

Dans tous les cas où le détachement et la possibilité d'intégration après détachement sont généralisés, la loi du 3 août 2009 institue une nouvelle obligation pour l'administration, consistant à devoir proposer une telle intégration à tout fonctionnaire admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans.

Cette nouvelle règle semble devoir s'appliquer dès l'entrée en vigueur de la loi du 3 août 2009, à savoir le 7 août 2009. Aucune disposition n'exclut son application aux situations en cours, à savoir aux fonctionnaires en position de détachement à cette date. L'obligation de proposer une telle intégration pourrait même devoir s'appliquer immédiatement aux fonctionnaires dont le détachement a déjà été renouvelé au-delà d'une période de cinq ans. Le projet de loi initial prévoyait en revanche que le délai de cinq ans devait être décompté, pour les situations en cours, à partir de la date de publication de la loi. Ce principe a été supprimé au cours des débats parlementaire, au motif que « *faire courir un nouveau délai de cinq ans à compter de la publication de la loi reviendrait à pénaliser les fonctionnaires qui ont su faire preuve de mobilité, dans des conditions parfois difficiles, alors que la philosophie du projet de loi est au contraire de les soutenir* » (19).

La nouvelle règle ne semble créer qu'une obligation minimale à la charge de l'administration, ce qui ne devrait donc pas l'empêcher d'accepter une demande d'intégration, voire de proposer une telle intégration, avant que le détachement ne dépasse la période de cinq ans. On rappellera notamment que la plupart des statuts particuliers de la fonction publique territoriale fixaient jusqu'à présent une période minimale de détachement conditionnant une possibilité d'intégration qui était inférieure, par exemple deux ans pour les attachés territoriaux ou un an pour les adjoints administratifs territoriaux.

Au vu de l'ensemble de ces nouveaux principes introduits par la loi du 3 août 2009 en matière d'intégration après détachement, il convient d'ailleurs de s'interroger sur la portée que revêtent désormais les dispositions préexistantes des statuts particuliers qui fixent les conditions précises de l'intégration après détachement pour chaque cadre d'emplois ou corps de fonctionnaires. Il s'agit notamment de cette période minimale de détachement exigée du fonctionnaire pour pouvoir bénéficier d'une intégration. Cette exigence a-t-elle encore un sens dès lors qu'une intégration directe sans détachement préalable peut dorénavant être prononcée ? On ajoutera que la loi du 3 août 2009 a supprimé de l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 la disposition selon laquelle l'intégration après détachement dans un cadre d'emplois intervenait « *dans les conditions prévues par le statut particulier de ce cadre d'emplois* ».

(17) Pour le détachement de fonctionnaires civils dans les corps de militaires, on indiquera que la loi du 3 août 2009 prévoit expressément la nécessité d'un décret d'application (article L. 4132-13 du code de la défense). Il en va de même pour le détachement de militaires dans la fonction publique civile (article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983).

(18) Décret n° 2003-676 du 23 avril 2003.

(19) Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008.

L'assouplissement de l'indépendance entre les carrières d'origine et d'accueil

Rappel sur les principes du détachement

La position de détachement se caractérise traditionnellement par l'existence d'une double carrière ainsi qu'un principe d'indépendance entre ces deux carrières. La loi du 3 août 2009 apporte d'importants aménagements à ce dernier principe, dans l'objectif de rendre cette forme de mobilité moins pénalisante et donc plus attractive pour les fonctionnaires.

Le principe de la double carrière résulte de la définition législative de cette position. Ainsi, pour la fonction publique territoriale, l'article 65 de la loi du 26 janvier 1984 indique que le détachement « *est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois (...) mais continuant à bénéficier, dans ce cadre d'emplois (...) de ses droits à l'avancement* », et qui est par ailleurs « *soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement* ». La loi rend donc applicable au fonctionnaire détaché le statut de l'emploi d'accueil, tout en préservant sa carrière d'origine. Si le statut de l'emploi d'accueil prévoit le déroulement d'une carrière, par exemple dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique, elle s'ajoutera donc à celle du cadre d'emplois d'origine, que l'administration qui a placé le fonctionnaire en détachement doit continuer de gérer et de faire évoluer.

Défini comme tel, le détachement s'accompagne donc de deux carrières qui, en l'absence de disposition prévoyant un lien entre elles, demeureraient jusqu'à présent distinctes et parallèles. Ce principe s'exprime particulièrement clairement à l'article 15 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux : « *Le fonctionnaire détaché conserve pendant la durée de son détachement son droit à l'avancement (...) dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Cet avancement est sans influence sur sa situation individuelle dans l'emploi de détachement.*

« *De même, les avancements dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi de détachement sont sans influence sur sa situation individuelle dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine* ».

Ainsi, le fonctionnaire détaché ne pouvait jusqu'à présent pas prétendre à la prise en compte, dans l'une des deux carrières, du niveau atteint dans l'autre. À l'issue du détachement, si le fonctionnaire réintégrait son cadre d'emplois d'origine, il se retrouvait donc classé à l'échelon et dans le grade qu'il avait atteint dans sa carrière d'origine, sans qu'il soit possible de tenir compte de l'échelon ou du grade, même plus favorable, atteint dans sa carrière d'accueil.

Si au contraire le détachement prenait fin par une intégration dans le cadre d'emplois ou corps d'accueil, le classement du fonctionnaire dans celui-ci devait uniquement reposer sur l'échelon et le grade atteints lors de son détachement dans

l'administration d'accueil, sans qu'il soit possible d'invoquer le niveau, même plus favorable, auquel pouvait le porter sa carrière d'origine.

La même problématique s'appliquait lors du renouvellement du détachement, qui ne pouvait tenir compte de la situation d'origine pour opérer un nouveau classement dans le grade d'accueil (20).

La nouvelle possibilité de prise en compte de la carrière la plus favorable

Les règles exposées ci-dessus, en tant qu'elles peuvent conduire à un décalage entre les deux carrières, et qu'elles empêchent le fonctionnaire de conserver le classement le plus favorable, ont donc été considérées comme un obstacle à la mobilité dans la fonction publique par les auteurs du projet de loi : « *En raison du cloisonnement actuel, certains agents hésitent à être détachés ou limitent la durée de leur détachement afin d'éviter un ralentissement de leur carrière. À l'inverse, certains prolongent trop longtemps leur détachement car le retour dans leur*

administration d'origine se traduirait par une régression de leur carrière et de leur rémunération » (21).

C'est pourquoi la loi du 3 août 2009 introduit d'importantes mesures

d'assouplissement. Les lois statutaires des trois fonctions publiques sont ainsi modifiées à l'identique par son article 5 afin de créer un lien entre les deux carrières du fonctionnaire détaché, lorsqu'il y a intérêt.

Dans trois hypothèses limitativement énumérées, il sera en effet dorénavant possible de procéder au classement du fonctionnaire en tenant compte de l'échelon et du grade atteints dans l'autre carrière, lorsque cette prise en compte lui est bien sûr plus favorable.

Pour la fonction publique territoriale, la loi du 26 janvier 1984 est ainsi modifiée afin de prévoir :

- **lors de la réintégration du fonctionnaire dans le cadre d'emplois d'origine :** la prise en compte « *du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables* » (article 67 modifié) ;
- **lors de l'intégration dans le cadre d'emplois d'accueil :** la prise en compte « *du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables* » (article 66 modifié) ;
- **lors du renouvellement du détachement :** la prise en compte « *du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables* » (article 66 modifié).

Dans ces trois hypothèses, le classement du fonctionnaire tient donc compte des avantages acquis dans l'autre carrière, ce qui était impossible auparavant.

(20) Conseil d'État, 14 janvier 1987, M. Michel Laloue, req. n° 66395.

(21) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

Il est toutefois précisé que cette possibilité ne s'applique pas à l'hypothèse de la réintégration du fonctionnaire « *dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation* ».

Il ne s'agit donc pas d'une remise en question complète de l'indépendance des carrières puisqu'il existe bien toujours deux carrières distinctes, et que rien ne permet de tenir compte instantanément et automatiquement dans l'une des avancements prononcés dans l'autre. C'est seulement aux trois moments clés présentés ci-dessus (réintégration, intégration, renouvellement de détachement), que la comparaison devra s'effectuer et aboutir le cas échéant à un classement sur la base de la situation la plus favorable.

On ajoutera que seuls sont concernés par ces nouvelles règles, les fonctionnaires détachés dans un corps ou un cadre

d'emplois. Ne peuvent notamment pas en bénéficier les fonctionnaires détachés dans des emplois fonctionnels de direction ni ceux détachés dans un organisme privé.

Ces principes semblent suffisamment précis pour ne pas nécessiter de décret d'application. Il paraît également possible de considérer que les détachements en cours devront conduire à la mise en œuvre de cette comparaison de carrière dès que surviendra l'une des trois échéances visées par la loi, c'est-à-dire un renouvellement de détachement, une réintégration dans le cadre d'emplois d'origine ou une intégration dans le cadre d'emplois ou corps d'accueil.

Il s'agit donc d'une réforme importante du détachement, dont la portée mériterait toutefois d'être précisée sur certains points. Notamment, on notera que la loi impose de tenir compte, non seulement de l'avancement d'échelon dont a bénéficié un fonctionnaire dans son « autre » carrière, mais aussi d'un avancement de grade. Il importe alors de relever

L'assouplissement de la position hors cadres

Il est rappelé que la position hors cadres permet à un fonctionnaire, justifiant de quinze ans de services effectifs, d'exercer ses fonctions dans une autre administration, une entreprise publique, un organisme international ou encore, pour les seuls fonctionnaires territoriaux, un organisme d'intérêt communal, départemental ou régional. L'emploi ainsi occupé ne doit cependant pas relever du régime de retraite d'origine du fonctionnaire. La situation du fonctionnaire hors cadres se distingue sur plusieurs points de celle du fonctionnaire détaché, et notamment par le fait qu'il ne bénéficie plus du maintien de ses droits à carrière ni à retraite dans son corps ou cadre d'emplois d'origine (a).

L'article 30 de la loi du 3 août 2009 apporte deux modifications au régime de la position hors cadres :

■ **la première ne concerne que la fonction publique de l'État** et vise à clarifier la rédaction de l'article 49 de la loi du 11 janvier 1984, relatif à cette position. Depuis l'intervention d'une loi du 26 juillet 1991 (b), cet article prévoit en effet que la mise hors cadres d'un fonctionnaire de l'État peut intervenir sans qu'il soit préalablement détaché dans l'organisme d'accueil, comme cela était en revanche exigé auparavant. Depuis cette modification, pour pouvoir être placé dans cette position, la loi exige en principe seulement du fonctionnaire qu'il « *remplisse les conditions* » pour être détaché dans l'organisme d'accueil. Toutefois, une ambiguïté rédactionnelle pouvait laisser penser que cette condition de détachement préalable restait valable pour une mise hors cadre des fonctionnaires de l'État auprès d'un organisme international. La loi du 3 août 2009 rectifie donc la rédaction de l'article 49 afin de lever cette ambiguïté. Il suffit donc désormais que le fonctionnaire remplisse les conditions pour être détaché dans un tel organisme pour pouvoir y demander sa mise hors cadres.

■ **la seconde modification, issue d'un amendement sénatorial, concerne les fonctions publiques territoriale et hospitalière** et vise une harmonisation avec le régime de la fonction publique de l'État. En effet, la suppression de la condition de détachement, introduite par la loi précitée du 26 juillet 1991, n'a concerné que les fonctionnaires de l'État, alors qu'aucune raison ne justifiait d'écarter de cette réforme les deux autres fonctions publiques. La loi du 3 août 2009 supprime donc la condition de détachement préalable qui était toujours inscrite dans les lois statutaires de ces deux autres fonctions publiques. Pour pouvoir bénéficier d'une mise hors cadres, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers doivent donc dorénavant justifier simplement qu'ils remplissent les conditions pour être détachés dans l'emploi d'accueil, à l'instar de leurs homologues de la fonction publique de l'État. On signalera toutefois que la loi du 3 août 2009 laisse subsister dans les articles concernés (c), probablement involontairement, la disposition selon laquelle la mise hors cadres a pour objectif de permettre au fonctionnaire de « *continuer à servir dans la même administration ou entreprise, ou dans le même organisme* », ce qui laisse penser qu'il y exerce obligatoirement déjà ses fonctions par voie de détachement. Compte tenu de l'objectif poursuivi par le législateur et donc de l'esprit de la loi sur ce point, il convient donc de considérer cette formule comme caduque.

Il est aussi permis de s'interroger sur la cohérence du maintien de la disposition qui dispense de la condition de 15 années de services effectifs les fonctionnaires « *détachés depuis au moins cinq années dans un organisme international* », dès lors que le détachement ne constitue plus le préalable obligatoire de la position hors cadres.

(a) Le régime de la position hors cadres avait été présenté dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de novembre 1996.

(b) Loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(c) Article 70 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 60 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

que la conséquence de cette disposition est d'obliger une administration à prendre une décision qui ne présente en temps normal rien d'automatique - à la différence de l'avancement d'échelon à la durée maximale - et repose en principe sur une appréciation de sa part sur les mérites du fonctionnaire. Dans la fonction publique territoriale, l'avancement de grade intervient toujours après inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, et sur la base d'un choix de l'autorité territoriale (22).

L'application des nouveaux principes pourrait donc conduire l'administration d'origine du fonctionnaire détaché à prononcer un tel avancement de grade à l'occasion de sa réintégration dans son cadre d'emplois, pour la seule raison qu'il a bénéficié dans sa carrière d'accueil d'un tel avancement de grade lui procurant une situation plus favorable. L'administration d'origine serait donc liée par l'appréciation portée par l'administration d'accueil sur la valeur professionnelle du fonctionnaire et les décisions de carrière qui en ont découlé, y compris un avancement de grade. Comme le justifiait un rapport parlementaire, « *la reconnaissance mutuelle des avancements permettra (...) de mieux prendre en compte le mérite individuel de l'agent puisque les avancements obtenus dans son corps d'accueil sur la base de son évaluation et de sa notation seront désormais pris en compte lors de son retour dans son administration d'origine* » (23).

Si la lettre de la loi semble bien effectivement obliger dans certains cas à prononcer un avancement de grade imposé par une décision d'une autre administration, des précisions seraient utiles sur la procédure qu'il conviendra de suivre dans une telle hypothèse, notamment au regard du principe du tableau d'avancement et de la consultation de la commission administrative paritaire.

Par ailleurs, la loi du 3 août 2009 envisage expressément l'éventualité d'une prise en compte, par l'administration d'accueil, à l'occasion du renouvellement du détachement ou d'une intégration, d'un avancement de grade prononcé par l'administration d'origine (article 66 de la loi du 26 janvier 1984). Il est toutefois permis de s'interroger sur la légalité d'une telle pratique de l'administration d'origine, au regard de la notion de nomination pour ordre figurant à l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983, aux termes duquel « *toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas*

exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle » (24). Or, pendant son détachement, le fonctionnaire n'exerce aucune fonction dans son cadre d'emplois d'origine mais occupe un emploi dans son cadre d'emplois ou corps d'accueil.

Le renforcement du « droit au départ » du fonctionnaire

L'article 4 de la loi du 3 août 2009 introduit un nouvel article 14 bis dans la loi du 13 juillet 1983, applicable aux trois fonctions publiques, en vue de consacrer, selon les termes de l'exposé des motifs du projet de loi, un véritable « *droit au départ* » en faveur du fonctionnaire qui demande à quitter son administration. L'objectif est que « *l'administration ne puisse plus s'opposer à la mobilité d'un agent qui souhaite aller vers un autre emploi, dans une autre administration ou dans le secteur privé* », dès lors bien entendu que l'administration ou l'organisme d'accueil exprime son accord sur ce recrutement. Les départs concernés sont le détachement, la position hors cadres, la disponibilité, l'intégration directe et la mutation. Les mesures introduites reposent sur l'encadrement des motifs de refus susceptibles d'être avancés par l'administration et l'institution d'un « *délai maximal de préavis* ».

L'encadrement des motifs de refus du départ

Le nouvel article 14 bis pose tout d'abord comme principe que l'administration ne peut s'opposer à la demande de mobilité d'un fonctionnaire par l'une des voies précitées que pour deux types de motifs :

- en raison des nécessités du service,
- ou en raison d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie.

Ces principes ne sont bien sûr pas applicables aux départs qui, en application des dispositions qui les régissent, ne peuvent de toute façon pas être refusés par l'administration, lorsque le fonctionnaire remplit les conditions pour y prétendre. Il s'agit des cas de détachement de droit (par exemple pour occuper un emploi en qualité de fonctionnaire stagiaire lors de l'accès à un nouveau corps ou cadre d'emplois) et des cas de disponibilité de droit (par exemple la disponibilité pour suivre son conjoint) (25).

d'un « *tableau périodique des mutations* ». Ces tableaux envisagés par l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 sont notamment mis en œuvre dans les administrations dotées d'effectifs importants (Éducation nationale, police nationale...). Ils correspondent à une gestion centralisée des mouvements de fonctionnaires, tenant compte de critères tels que l'ancienneté, la situation individuelle, le niveau de responsabilité ou de sujétions du poste...

(22) Se reporter au dossier consacré à l'avancement de grade dans la fonction publique territoriale publié dans les *Informations administratives et juridiques* de décembre 2008.

(23) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

(24) Voir aussi : Conseil d'État, 17 janvier 2001, M. Cottrel, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2001, p. 157, édition et diffusion la Documentation française.

(25) Se reporter sur ce point aux rubriques *Mémo statut* publiées dans les *Informations administratives et juridiques* de novembre et de décembre 2007 respectivement consacrées aux conditions d'octroi de la disponibilité sur demande et aux conditions d'octroi du détachement.

(26) Sont toutefois exclues du champ d'application des nouvelles règles les mutations dans la fonction publique de l'État établies sur la base

On notera que l'article 14 *bis* réserve également les cas où la mise hors cadres est de droit, ce qui soulève une interrogation dans la mesure où rien dans les textes ne prévoit qu'une telle position doit être accordée de plein droit.

En incluant en revanche la mutation dans le champ de ces nouvelles dispositions, l'article 14 *bis* semble avant tout viser les cas de mutation dans la fonction publique de l'État (26) ou la fonction publique hospitalière. En effet, dans la fonction publique territoriale, la mutation prévue par l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 ne repose pas sur une demande adressée à l'administration d'origine mais sur une décision de l'autorité territoriale d'accueil. Un refus de mutation par l'administration d'origine est donc une hypothèse inenvisageable, sa seule latitude consistant à discuter de la date de la mutation, dans des conditions qui seront précisées plus loin.

L'obligation de fonder le refus d'un départ en mobilité sur les « *nécessités du service* » ne constitue pas réellement un bouleversement de l'état du droit. Tout d'abord, cette notion figurait déjà expressément dans certaines dispositions réglementaires relatives aux positions concernées (27). Ensuite, les nécessités du service ont toujours été, au-delà de la vérification des conditions statutaires, le seul motif pouvant être invoqué par l'administration pour opposer un refus à de telles demandes. Le juge administratif s'assure ainsi que les décisions de l'administration contestées devant lui, en cette matière comme en beaucoup d'autres, sont bien prises en vue de tenir compte des nécessités du service ou, notion proche, « *conformément à l'intérêt du service* », ou « *dans l'intérêt du service* ». Il annule ainsi les décisions de l'administration prises pour un motif étranger aux nécessités du service ou à l'intérêt du service. Ces nécessités du service constituent donc déjà une condition centrale de la légalité interne de nombreuses décisions de l'administration, et pas seulement dans ce domaine de la mobilité des agents.

Le deuxième motif susceptible de fonder un refus de mobilité prévu par le nouvel article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 est un avis d'incompatibilité émis par la commission de déontologie « *au titre du I de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques* ». Cette commission, placée auprès du Premier ministre, est chargée, aux termes de l'article 87-I de la loi du 29 janvier 1993 précitée, « *d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un*

organisme privé ou toute activité libérale, avec les fonctions effectivement exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité par tout agent cessant ses fonctions ». Entrent notamment dans le champ d'application de ce contrôle les fonctionnaires placés en position de détachement, de disponibilité et de hors cadres, et qui souhaiteraient exercer une telle activité privée.

L'administration peut donc légalement refuser une demande de placement dans l'une de ces positions, dès lors qu'elle a été formulée en vue d'exercer une activité privée qui serait jugée incompatible avec les fonctions du fonctionnaire par la commission de déontologie.

Il est rappelé que la saisine de cette commission est obligatoire lorsque les fonctions du fonctionnaire l'exposent au délit de prise illégale d'intérêts prévu par le code pénal (contrôle d'une entreprise privée, conclusions de contrats avec une telle entreprise, etc.) (28). Un avis d'incompatibilité émis par la commission dans une telle hypothèse s'impose à l'administration aux termes de l'article 87-VI de la loi du 29 janvier 1993. Il ressort des travaux parlementaires que c'est dans ce cas précis que l'administration peut refuser le départ du fonctionnaire en mobilité en se fondant sur l'avis d'incompatibilité de la commission (29).

Elle ne pourrait en revanche pas se fonder directement sur un avis d'incompatibilité émis par la commission de déontologie lorsqu'elle est saisie à titre facultatif, c'est-à-dire non plus pour prévenir le risque de délit de prise illégale d'intérêts mais pour s'assurer que l'activité envisagée ne porte pas « *atteinte à la dignité des fonctions* » ou ne risque pas de « *mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service* » (30). En effet, dans ce cas, l'avis émis par la commission ne lie pas l'administration, qui pourrait toutefois légalement invoquer l'autre motif légal de refus de mobilité, à savoir « *les nécessités du service* ».

L'institution d'un délai maximal de préavis

La loi du 3 août 2009, après avoir renforcé l'encadrement des motifs de refus d'une mobilité, s'attache par ailleurs à trouver un compromis entre l'intérêt de l'administration d'origine et celui du fonctionnaire en fixant des règles nouvelles de préavis. C'est d'ailleurs davantage sur ce point que sur celui des motifs de refus de mobilité que la nouvelle loi innove véritablement.

Le principe fixé est que l'administration d'origine qui accepte le départ du fonctionnaire « *peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois* ». De plus, la loi envisage une hypothèse assez fréquente selon les travaux parlementaires, et qui constitue un véritable frein à la mobilité, à savoir l'absence de réponse de l'administration sur la demande du fonctionnaire (31). Dans ce cas, elle précise

rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008). « *En pratique, les obstacles à la mobilité sont plus souvent liés à une absence de réponse qu'à un refus explicite* » (Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008).

(27) Par exemple, les articles 21 et 23 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 consacrés à la disponibilité sur demande des fonctionnaires territoriaux, et l'article 17 du même texte relatif à la position hors cadres.

(28) Pour plus de détails sur cette question, se reporter au dossier portant sur « les nouvelles dispositions réglementaires relatives à l'exercice d'activités privées par les agents publics ayant cessé leurs fonctions », publié dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du moi de mai 2007.

(29) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

(30) Article 87-III de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993.

(31) « *L'absence de décision formelle de la part de leurs administrations d'origine est en effet l'un des principaux obstacles à la mobilité des fonctionnaires et qui plus est une source d'incertitudes juridiques* » (Sénat,

désormais qu'un tel « *silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande* ».

Toute administration pourra donc imposer un préavis à l'agent qui demande un détachement, une disponibilité, une mise hors cadres ou encore une intégration directe, à condition qu'il n'excède pas trois mois. Autrement dit, le fonctionnaire qui sollicite un tel départ sera dorénavant certain de quitter son administration au plus tard à l'issue d'un délai de trois mois, sauf refus dûment motivé par celle-ci dans les conditions exposées plus haut. Selon un rapport parlementaire : « *l'administration pourra seulement exiger de l'agent qu'il effectue un préavis d'une durée maximale de trois mois avant de quitter son poste, afin de clore les dossiers en cours et de laisser à l'administration le temps de lui trouver un successeur* »⁽³²⁾.

Le nouvel article 14 *bis* autorise toutefois les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois à prévoir un préavis plus long, dans la limite de six mois, et à « *imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration d'origine où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou le cadre d'emplois* ».

Ce principe du préavis est également rendu applicable aux mutations, sauf celles reposant sur des tableaux périodiques de mutation (voir note ⁽²⁶⁾). Toutefois, il convient de renouveler la remarque formulée plus haut à propos de la mutation dans la fonction publique territoriale, qui ne repose pas sur une demande adressée à l'administration d'origine mais sur une décision de l'administration d'accueil. Aucune acceptation de la mutation par l'administration d'origine n'est donc attendue par le fonctionnaire territorial qui a trouvé une collectivité prête à le recruter. La seule incertitude dans ce cas réside dans la date de mutation effective, qui peut être discutée entre les deux collectivités et faire l'objet d'un accord. Jusqu'à présent, l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 envisageait d'ailleurs un délai de mutation automatique, en l'absence d'accord entre les deux autorités territoriales concernées. Ce délai était fixé à trois mois après la notification de la décision de mutation par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine. Or, l'article 51 est modifié par la loi du 3 août 2009 afin de prévoir dorénavant qu'en l'absence d'accord entre les deux collectivités concernées, la mutation prend effet « *à l'expiration du délai de préavis mentionné à l'article 14 bis du titre I^{er} du statut général* ». Interprété littéralement, ce renvoi s'effectue vers le nouveau préavis décrit plus haut, qui se distingue du précédent délai applicable aux fonctionnaires territoriaux en tant qu'il est en principe exigé et fixé par l'administration d'origine, alors que l'ancien délai s'imposait du fait de la loi. La question se pose donc de savoir si, en l'absence d'accord, le dernier mot

sur la date de mutation revient désormais à l'autorité territoriale d'origine. En pratique, la situation ne serait toutefois pas très différente de celle antérieurement applicable puisqu'en cas de désaccord sur la date, l'administration d'origine obtiendrait dans les deux cas la garantie de pouvoir « *retenir* » le fonctionnaire pendant trois mois, et le fonctionnaire celle de bénéficier de sa mutation au plus tard dans ce même délai. Elle s'accompagnerait toutefois d'une nouvelle étape dans la procédure, la fixation du préavis par la collectivité d'origine, à défaut d'accord sur la date de mutation.

Le point de départ de la computation du délai mériterait aussi d'être clarifié pour la fonction publique territoriale. Jusqu'à présent, l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 mentionnait que le délai de mutation se décomptait à compter de la notification de la décision de mutation prise par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine. Bien que cette disposition ait été supprimée, il paraîtrait plus logique de continuer de l'appliquer plutôt que de se fonder sur l'article 14 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 qui semble implicitement faire partir ce délai de la demande de mutation du fonctionnaire adressée à son administration d'origine, qui n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale.

Enfin, dès lors que la mutation du fonctionnaire territorial n'exige pas l'accord de son administration d'origine, le nouveau régime d'acceptation implicite à l'expiration d'un délai de deux mois tel qu'exposé plus haut semble dépourvu d'intérêt à son égard. L'absence de réponse de la collectivité d'origine ne saurait en effet faire obstacle au principe de la mutation, issue du seul accord de volontés entre le fonctionnaire et la collectivité d'accueil et d'une décision de celle-ci. Sa seule utilité pourrait toutefois être d'éviter que la prise d'effet de la mutation soit rendue difficile par l'éventuel silence de l'administration d'origine sur le préavis imposé à l'agent, lorsqu'aucun accord n'a été trouvé sur la date de mutation entre les deux autorités territoriales.

Le reclassement des fonctionnaires privés d'emplois

La mobilité est aussi envisagée par la loi du 3 août 2009 sous l'angle des conditions de reclassement des fonctionnaires dont l'emploi est supprimé ou en voie de l'être. Le projet de loi prévoyait avant tout dans ce cadre des dispositions d'accompagnement des restructurations des administrations de l'État, qui intéressent également les collectivités locales en tant qu'employeurs potentiels de reclassement des fonctionnaires de l'État concernés.

Par ailleurs, au cours de la discussion parlementaire, des amendements sont venus préciser sur certains points le dispositif applicable aux fonctionnaires territoriaux privés d'emploi.

⁽³²⁾ Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

⁽³³⁾ « *Cet article 7 constitue le plan d'accompagnement social des restructurations en cours dans l'administration (réforme de la carte judiciaire, services déconcentrés de l'État...)* » (Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008).

La « réorientation professionnelle » des fonctionnaires de l'État

L'article 7 de la loi du 3 août 2009 crée une nouvelle situation statutaire, dans laquelle peut être placé le fonctionnaire de l'État dont l'emploi est « susceptible d'être supprimé », dans le cadre de la restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs⁽³³⁾. Ce nouveau dispositif est introduit dans la loi du 11 janvier 1984, aux articles 44 bis à 44 quinquies.

L'exposé des motifs du projet de loi précise que le « mécanisme novateur » ainsi mis en place, s'inspire « des dispositifs permettant la prise en charge de fonctionnaires momentanément privés d'emplois dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, tout en adaptant leur contenu aux spécificités de la fonction publique de l'État ».

La réorientation professionnelle repose sur les grands principes suivants :

– **Un projet personnalisé d'évolution professionnelle** est élaboré par l'administration après consultation du fonctionnaire. Son objet est « de faciliter son affectation dans un emploi correspondant à son grade, situé dans son service ou dans une autre administration, ou de lui permettre d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent. Le projet peut également avoir pour objet de l'aider à accéder à un emploi dans le secteur privé ou à créer ou reprendre une entreprise ». On relèvera qu'est envisagée dans ce cadre non seulement la recherche d'un emploi au sein de la fonction publique mais également celle d'un emploi dans le secteur privé ou la création ou la reprise d'une entreprise. Il s'agit donc d'une évolution notable de la notion de reclassement applicable aux fonctionnaires, qui explique d'ailleurs pourquoi la loi utilise le terme plus large de « réorientation professionnelle ».

– **Le fonctionnaire est tenu de suivre un certain nombre d'actions** destinées à favoriser sa réorientation professionnelle : actions d'orientation, de formation, d'évaluation, de validation des acquis de l'expérience professionnelle

L'aménagement des conditions d'accueil d'un fonctionnaire de l'État par une collectivité locale

■ La gratuité partielle de la mise à disposition

L'article 6 de la loi du 3 août 2009 complète l'article 42 de la loi du 11 janvier 1984 afin d'ajouter parmi les cas dérogatoires dans lesquels la mise à disposition peut ne pas donner lieu à remboursement par l'organisme d'accueil, celui de la mise à disposition d'un fonctionnaire de l'État auprès « d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics »^(a).

Toutefois, la dérogation au principe du remboursement par l'organisme d'accueil n'est autorisée dans ce cas que pour une durée maximale d'un an et dans la limite de la moitié au plus de la dépense de personnel afférente.

Cette mesure vise donc à lever un frein à l'affectation temporaire de fonctionnaires de l'État dans les autres fonctions publiques : « Ces dispositions ont pour but de faciliter la réaffectation des fonctionnaires de l'État concernés par une restructuration de leur administration. Ces agents pourraient ainsi occuper temporairement un emploi dans la fonction publique territoriale, dans l'attente d'une affectation définitive dans un nouvel emploi. Le remboursement partiel de la mise à disposition s'apparente ainsi à une subvention de l'État pour l'emploi de fonctionnaires momentanément sans poste »^(b).

(a) Le même principe est étendu à la mise à disposition d'un fonctionnaire de l'État auprès d'un établissement public de la fonction publique hospitalière.

(b) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

■ La garantie du maintien du régime indemnitaire d'origine

Un nouvel article 64 bis est créé dans la loi du 11 janvier 1984 afin de mettre en place un système de maintien du régime indemnitaire d'origine en faveur du fonctionnaire de l'État conduit, à l'initiative de l'administration, à exercer des fonctions dans un autre emploi, éventuellement d'une autre fonction publique, en raison d'une restructuration de son service d'origine. Ce dispositif est destiné à s'appliquer lorsqu'il est « constaté une différence (...) entre le plafond des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'origine et celui correspondant à l'emploi d'accueil ». Le fonctionnaire bénéficie alors, à titre personnel, du plafond le plus élevé. Les modalités de comparaison entre plafonds indemnitaires seront précisées par décret. Lorsque le régime d'origine est plus favorable, une « indemnité d'accompagnement de la mobilité » devra alors être versée par l'administration d'accueil au fonctionnaire concerné, correspondant à « la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'accueil ».

Certaines associations d'élus locaux ayant fait part de leur inquiétude face à ces nouvelles charges qui viendraient peser sur les finances locales, la commission des lois du Sénat a tenu à souligner que les collectivités locales demeuraient libres de proposer ou non des emplois aux fonctionnaires de l'État concernés par les restructurations^(c).

(c) Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008.

et de professionnalisation⁽³⁴⁾. Il bénéficie d'une priorité dans le suivi de ces actions.

- **L'administration lui garantit un suivi individualisé et régulier** ainsi qu'un appui dans ses démarches de réorientation. Elle **fait diligence pour l'affecter dans les emplois créés ou vacants** correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle.
- Le fonctionnaire peut être appelé à accomplir **des missions temporaires** pour le compte de son administration ou d'une autre administration. Les missions qui lui sont alors confiées doivent s'insérer dans le projet personnalisé. Cette disposition s'inspire de celles de même nature prévues pour les fonctionnaires territoriaux pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou les centres de gestion. Les missions auprès d'une autre administration devraient alors probablement s'effectuer par la voie de la mise à disposition.

Il ressort des travaux parlementaires qu'au cours de cette période de réorientation professionnelle, « *le fonctionnaire continuerait à occuper son poste sous la réserve des aménagements nécessaires à la mise en œuvre des mesures prévues dans le projet personnalisé* »⁽³⁵⁾.

L'article 16 de la loi du 3 août 2009 ajoute en outre les fonctionnaires en réorientation professionnelle parmi les publics prioritaires, d'une part au titre de la mutation au sein de la fonction publique de l'État (article 60 modifié de la loi du 11 janvier 1984), d'autre part dans le cadre de l'accès au dispositif des emplois réservés⁽³⁶⁾.

Le nouvel article 44 *quater* de la loi du 11 janvier 1984 dispose que la période de réorientation professionnelle prend fin dans les hypothèses suivantes :

- le fonctionnaire accède à un nouvel emploi,
- à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire « *a refusé successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel* ». Le fonctionnaire est alors placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

Un décret d'application est prévu par la loi pour déterminer les conditions de mise en œuvre de cette réorientation professionnelle.

⁽³⁴⁾ Une circulaire du 31 juillet 2009 du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État précise la mise en œuvre de ces périodes de professionnalisation, qui concernent notamment les fonctionnaires de l'État exposés à la suppression de leur emploi dans le cadre de restructurations. Site Internet de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

⁽³⁵⁾ Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008.

⁽³⁶⁾ Modification de l'article L. 406 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Se reporter sur ce point au dossier consacré aux emplois réservés dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de juillet 2009.

Les précisions relatives au régime applicable au fonctionnaire territorial privé d'emploi

La suppression d'emploi

L'article 8 de la loi du 3 août 2009 aménage et précise sur certains points le régime applicable en cas de suppression d'emplois dans les collectivités locales.

Tout d'abord, un alinéa est ajouté au début de l'article 97-I de la loi du 26 janvier 1984 afin d'indiquer que « *dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné* ». Le droit au reclassement du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé était déjà consacré de manière générale par l'article 12 de la loi du 13 juillet 1982 et, pour la fonction publique territoriale, par l'article 97-I précité. Toutefois, la disposition ainsi ajoutée impose désormais à l'administration de rechercher une solution de reclassement avant même que l'emploi soit supprimé, dès lors qu'une telle décision est seulement « *susceptible* » d'intervenir.

Ensuite, la loi impose désormais également à la collectivité qui souhaite supprimer un emploi de présenter un rapport relatif à ce projet au comité technique paritaire. Il est rappelé que la décision de suppression d'emploi, qui émane de l'organe délibérant de la collectivité, ne peut intervenir sans que le comité technique paritaire ait émis un avis préalable. La jurisprudence administrative exigeait déjà que cette instance paritaire soit correctement consultée et dispose d'éléments précis d'information⁽³⁷⁾. L'objectif de la nouvelle disposition est d'inscrire dans les textes, à travers l'exigence d'un rapport, l'obligation pour les collectivités de motiver les projets de suppression d'emploi, afin de s'assurer notamment qu'ils sont bien envisagés pour des motifs tirés de l'intérêt du service et non liés à la personne des fonctionnaires qui occupent les emplois concernés.

Enfin, la loi précise désormais que la collectivité peut rechercher des possibilités de reclassement du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé non seulement à l'intérieur de son cadre d'emplois mais aussi, « *avec son accord, dans un autre cadre d'emplois* ». Une telle possibilité devait déjà être envisagée pendant la période de maintien en surnombre qui suit la suppression d'emploi, lorsque le fonctionnaire ne peut pas être reclassé dans un emploi de son grade. Un tel accès à un autre cadre d'emplois peut s'effectuer par détachement, mais aussi, dorénavant, par la voie nouvelle de l'intégration directe.

Le maintien en surnombre

Il est rappelé qu'en l'absence de reclassement, l'article 97-I dispose que le fonctionnaire privé d'emploi est maintenu en surnombre dans sa collectivité pendant une durée d'un an

⁽³⁷⁾ Se reporter sur ce point au dossier consacré aux conditions de la suppression d'emploi publié dans les *Informations administratives et juridiques* de février 2003.

maximum⁽³⁸⁾. Pendant cette période, tout emploi correspondant à son grade lui est proposé en priorité. Un détachement dans un autre cadre d'emplois peut aussi être étudié. La loi du 3 août 2009 ajoute à ces possibilités celle d'une intégration directe dans un autre cadre d'emplois. Cette intégration directe peut intervenir, à l'instar du détachement, dans la même collectivité.

La loi prévoit dorénavant également expressément que doivent être examinées « *les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent* ». Auparavant, rien n'empêchait déjà une collectivité de rechercher des possibilités de mutation ou de détachement dans une autre collectivité. L'article 97-I consacre d'ailleurs depuis longtemps la compétence des instances de gestion (CNFPT et centres de gestion) pour examiner de telles solutions pendant cette période. L'inscription d'une telle possibilité dans la loi a donc probablement pour objectif de rendre ces démarches plus systématiques.

La prise en charge

À l'issue de la période de surnombre, si le fonctionnaire n'a pas retrouvé un emploi, il est pris en charge par le centre de gestion ou par le CNFPT, selon la catégorie hiérarchique dont relève son cadre d'emplois⁽³⁹⁾.

La loi du 3 août 2009 apporte d'importantes précisions sur la situation du fonctionnaire pris en charge, destinées à améliorer l'efficacité du dispositif.

En premier lieu, elle introduit à l'article 97-I le principe selon lequel « *pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement* ».

En outre, le fonctionnaire pris en charge aura dorénavant « *l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement* ».

Le fonctionnaire pris en charge devra rendre compte de sa « recherche active d'emploi »

Le législateur a donc souhaité affirmer que le fonctionnaire pris en charge, s'il est en droit d'attendre de l'instance de gestion des propositions de reclassement et un accompagnement dans sa recherche d'emploi, est aussi soumis à des

obligations. Si l'article 97 énonçait bien déjà que le fonctionnaire pris en charge restait « *soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire* », le fait qu'il n'occupe aucun emploi rendait parfois difficile l'appréciation de l'étendue et du contenu précis de ces obligations.

Les nouvelles dispositions l'obligent donc à suivre les actions de formation qui lui sont proposées ainsi qu'à rendre des comptes sur sa recherche d'emploi, qui doit être « *active* ».

Les conséquences d'un manquement à ces obligations sont parallèlement envisagées et pourront conduire le centre de gestion ou le CNFPT à mettre fin à la prise en charge du fonctionnaire qui n'aura « *pas respecté, de manière grave et répétée* », les obligations qui s'imposent à lui, et « *en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion* ».

Dans ce cas, la fin de la prise en charge ne se traduit pas par un licenciement mais par une mise en disponibilité d'office ou une mise à la retraite.

La notion de manquement « *grave et répété* » introduite par la loi est laissée à l'appréciation de l'instance de gestion et sera peut-être précisée par le juge administratif.

Issues d'un amendement de l'Assemblée nationale, ces nouvelles règles visent à renforcer « *les moyens de s'assurer de la réalité des efforts fournis par les fonctionnaires territoriaux privés d'emploi pour en rechercher un, leur rémunération par les centres de gestion constituant une lourde charge. L'allongement croissant de cette prise en charge, dont la durée peut excéder quinze ans, traduit un déficit de contrôle des agents concernés* »⁽⁴⁰⁾.

Enfin, la loi apporte aussi une précision sur la notion d'offre d'emploi servant au décompte des trois refus d'emplois pouvant justifier le licenciement ou la mise à la retraite du fonctionnaire pris en charge. Il est désormais précisé que l'offre d'emploi ainsi comptabilisée doit :

- être ferme et précise,
- prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération,
- porter sur un poste qui correspond aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent⁽⁴¹⁾.

⁽⁴⁰⁾ Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

⁽⁴¹⁾ À ces nouvelles conditions il convient d'ajouter celles qui figuraient déjà à l'article 97-II et III de la loi du 26 janvier 1984 : l'offre d'emploi doit être à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine et transmise par une collectivité ou un établissement au CNFPT ou au centre de gestion. L'emploi proposé doit se situer dans le même département ou un département limitrophe pour un fonctionnaire de catégorie C. Pour les fonctionnaires de catégories C et B en exercice dans les départements d'outre-mer, l'emploi doit se situer dans le même département. Pour ceux de ces mêmes catégories en service à Mayotte, l'emploi doit se situer à Mayotte. Dans le décompte des trois refus d'emplois, une seule offre de la collectivité d'origine peut être comptabilisée.

⁽³⁸⁾ Sont concernés par les dispositions relatives au surnombre non seulement les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé mais également ceux qui ne sont pas réintégrés à l'issue d'un détachement (article 67 de la loi du 26 janvier 1984), d'une mise hors cadres (article 70), ou de certaines disponibilités (article 72).

⁽³⁹⁾ Se reporter aux nouvelles règles de compétences en la matière issues de la loi du 19 février 2007, présentées dans les *Informations administratives et juridiques* du mois d'avril 2007.

On relèvera que l'offre d'emploi doit notamment être « *ferme* », ce qui permet de la distinguer d'une simple information adressée au fonctionnaire, relative à un emploi vacant correspondant à son grade. Autrement dit, le refus d'emploi ici comptabilisé est bien le refus d'une proposition d'emploi adressée personnellement au fonctionnaire pris en charge et non le refus de présenter sa candidature à une vacance d'emploi. Une offre ferme de recrutement signifie que la collectivité s'engage à recruter le fonctionnaire à qui elle l'adresse. Or, compte tenu des mécanismes de recrutement dans la fonction publique territoriale, où il appartient aux agents de poser leur candidature à des postes déclarés vacants par les collectivités, l'hypothèse de trois refus de propositions d'emplois fermes au sens de la loi paraît très théorique puisqu'elle impliquerait qu'à trois reprises un même fonctionnaire refuse finalement un emploi auquel il avait préalablement postulé.

En revanche, la situation du fonctionnaire destinataire d'offres d'emplois correspondant à son grade et qui s'abstiendrait à plusieurs reprises d'adresser des lettres de candidature, devrait à l'avenir s'apprécier dans le cadre d'un manquement aux obligations de recherche « *active* » d'emploi exposées plus haut.

L'assouplissement des possibilités d'exercice d'une activité privée

Sur deux points la loi du 3 août 2009 élargit les possibilités d'exercer une activité privée :

■ Tout d'abord, l'article 33 de la loi porte à deux ans la durée maximale pendant laquelle un fonctionnaire ou un agent non titulaire de droit public peut exercer une activité privée dans le cadre de la création ou de la reprise d'une entreprise. Cette dérogation au principe de l'interdiction d'exercice à titre professionnel d'une activité privée lucrative avait été ajoutée par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. La durée de cette dérogation avait alors été fixée à un an maximum. La loi du 3 août 2009 maintient en revanche sans changement la possibilité de prolongation de cette dérogation pour une durée maximale d'un an (a).

■ Ensuite, l'article 34 assouplit les conditions de cumul entre un emploi public à temps non complet et l'exercice d'une activité privée lucrative. L'article 25 IV de la loi du 13 juillet 1983 prévoyait en effet qu'un tel cumul était possible dès lors que le service à temps non complet ne dépassait pas la moitié de la durée légale ou réglementaire des agents publics à temps complet. Ce plafond est porté à 70 % par la loi du 3 août 2009, ce qui élargit donc le champ des bénéficiaires potentiels de la dérogation.

(a) Il est rappelé que l'exercice de cette activité privée nécessite une saisine préalable de la commission de déontologie.

Les cumuls d'activités et la déontologie

La généralisation du cumul d'emplois permanents à temps non complet

La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique avait ouvert la possibilité, lorsque les besoins du service le justifiaient, « *notamment pour assurer la présence de services publics* », de nommer des fonctionnaires de l'État, avec leur accord, dans des emplois à temps non complet cumulés. L'un de ces emplois devait toutefois relever d'un service situé en zone de revitalisation rurale. Faute de décret d'application, ce dispositif expérimental est cependant resté lettre morte.

La loi du 3 août 2009 procède à sa suppression mais met en œuvre de nouvelles possibilités, élargies, de cumul d'emplois à temps non complet. Son article 14 supprime en effet la condition relative à la zone de revitalisation rurale et étend la possibilité de cumul d'emplois à temps non complet aux emplois des trois fonctions publiques.

Il est ainsi prévu, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, que les fonctionnaires des trois fonctions publiques pourront, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations et établissements des trois fonctions publiques.

Un fonctionnaire pourra cumuler plusieurs emplois à temps non complet dans différentes fonctions publiques

Pour les seuls fonctionnaires de l'État, il est exigé que le service accompli dans l'emploi correspondant au grade du corps dont relève l'agent soit au moins égal au mi-temps, et que le cumul de ces emplois lui assure le bénéfice d'un service équivalent à un temps complet et d'une rémunération correspondante.

Pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques placés dans cette situation de cumul :

- le régime de retraite auquel ils sont affiliés et cotisent est celui dont ils relèvent au titre de leur emploi principal ;
- le traitement et les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi ;
- ils demeurent soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'État, rendues nécessaires par la nature des emplois permanents à temps non complet occupés.

Ces nouveaux principes sont donc subordonnés à la parution d'un décret d'application qui devra notamment préciser les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou plusieurs emplois.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, « *ces dispositions ne modifient pas les règles relatives au temps non complet actuellement en vigueur au sein de la fonction publique territoriale et hospitalière. Toutefois, elles y ajoutent la possibilité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers d'être également nommés sur des emplois à temps non complet d'une fonction publique différente* ».

Un rapport sera transmis par le Gouvernement au Parlement six mois avant le terme de cette expérimentation, afin d'évaluer le dispositif.

Les modifications relatives à la commission de déontologie

L'article 17 de la loi du 3 août 2009 apporte plusieurs aménagements ou compléments aux règles de fonctionnement de la commission de déontologie prévues par la loi du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques (42).

S'agissant du champ d'application de son contrôle, il est désormais précisé que sa saisine obligatoire s'applique aussi aux collaborateurs du président de la République et aux membres des cabinets ministériels.

Le cas des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales est également envisagé mais pour prévoir une simple obligation d'« *information* » - et non de saisine - de la commission avant l'exercice de toute activité lucrative (43).

La seconde modification porte sur les conditions de saisine de la commission. Jusqu'à présent, elle était saisie soit par l'agent lui-même, soit par l'administration, préalablement à l'exercice de l'activité privée envisagée. La loi prévoit désormais qu'elle pourra aussi être saisie par son président, « *dans un délai de dix jours à compter de l'embauche de l'agent ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé* ». Dans ce cas, la commission devra rendre son avis dans un délai de trois semaines, susceptible d'être prolongé d'une semaine par décision du président. Si la commission conclut à l'incompatibilité de l'activité privée, la loi précise que cet avis met fin au contrat de travail de l'agent, à la date de sa notification, sans préavis ni indemnité de rupture. Un décret d'application devrait préciser les conditions de cette nouvelle forme de saisine.

(42) Se reporter sur ce point au dossier consacré aux nouvelles dispositions réglementaires relatives à l'exercice d'activités privées par les agents publics ayant cessé leurs fonctions, publié dans les *Informations administratives et juridiques* de mai 2007.

(43) On indiquera qu'il était dans un premier temps prévu d'inclure également les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales dans le champ de la saisine obligatoire mais cette proposition a finalement été écartée au profit d'une simple procédure d'information.

L'objectif est donc de renforcer les capacités de contrôle et d'initiative de la commission face à une éventuelle méconnaissance de la procédure par l'agent ou l'administration. La loi permet aussi à la commission de tirer les conséquences d'une insuffisante coopération de l'agent ou de l'administration, en introduisant à l'article 87-VI de la loi du 29 janvier 1993 le principe selon lequel lorsqu'elle est saisie par son président, « *la commission peut rendre un avis d'incompatibilité si elle estime ne pas avoir obtenu de l'agent ou de son administration les éléments nécessaires à son appréciation* ».

Les dispositions relatives aux agents non titulaires et à l'intérim

Le remplacement d'un fonctionnaire par un agent non titulaire

L'article 20 de la loi du 3 août 2009 précise et complète sur plusieurs points les dispositions autorisant le recrutement d'un agent non titulaire en vue du remplacement d'un fonctionnaire territorial.

Tout d'abord, le premier alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié afin de prévoir qu'il est possible de recourir à des agents non titulaires pour assurer le remplacement momentané de « *fonctionnaires* » et non plus seulement de « *titulaires* » comme le précisait jusqu'à présent la loi. Si cette modification vise avant tout une harmonisation rédactionnelle entre les trois fonctions publiques, elle lève aussi une ambiguïté rédactionnelle qui pouvait conduire à exclure la possibilité de remplacer sur ce fondement un fonctionnaire stagiaire momentanément absent par un agent non titulaire.

Ensuite, différents nouveaux motifs d'absence du fonctionnaire sont ajoutés à ceux qui peuvent justifier le recrutement d'un agent non titulaire en vue de son remplacement :

- le congé de présence parentale, prévu par l'article 60 *sexies* de la loi du 26 janvier 1984,
- l'accomplissement du service civil volontaire créé par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances,
- la participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 74 de la loi du 26 janvier 1984, à savoir la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile et la réserve sanitaire.

On signalera par ailleurs que la loi du 3 août 2009, dans un souci d'harmonisation, institue également dans la fonction publique de l'État la possibilité de recruter des agents non titulaires pour assurer le remplacement momentané de

fonctionnaires absents du service, pour des motifs similaires à ceux déjà prévus dans les deux autres fonctions publiques. Ce cas de recrutement n'était en effet jusqu'à présent pas envisagé par la loi du 11 janvier 1984 des fonctionnaires de l'État.

La possibilité de recours aux entreprises de travail temporaire (intérim)

Le principe de la légalisation de l'intérim dans la fonction publique

Jusqu'à présent, en l'absence de dispositions expresses le prévoyant, les administrations publiques ne pouvaient recourir au personnel des entreprises de travail temporaire que dans des situations exceptionnelles. Ce principe résultait notamment d'une décision du Conseil d'État du 18 janvier 1980 « Syndicat CFDT des Postes et télécommunication du Haut-Rhin », aux termes de laquelle seules des « circonstances exceptionnelles, telles qu'une extrême urgence » pouvaient permettre à l'administration de faire appel à du personnel fourni par une entreprise de travail temporaire, et donc de déroger au « principe selon lequel l'exécution du service public administratif est confiée à des agents publics ».

La loi du 3 août 2009 apporte sur ce point un changement important puisque son article 21 autorise expressément le recours aux entreprises de travail temporaire dans les trois fonctions publiques. Un nouvel article est créé à cet effet dans les trois lois statutaires correspondantes. Pour la fonction publique territoriale, il s'agit de l'article 3-2, inséré dans la loi du 26 janvier 1984 (voir encadré).

Pour la fonction publique territoriale, une réserve a toutefois été introduite au cours de la discussion parlementaire, afin de tenir compte du rôle des centres de gestion en matière de mise à disposition de personnel temporaire auprès des collectivités. Il est en effet rappelé que l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que ces établissements « peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ». La loi du 3 août 2009 a d'ailleurs ajouté que cette mise à disposition pouvait aussi être mise en œuvre « en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ».

En principe, la collectivité devrait donc, préalablement à tout recours aux entreprises de travail temporaire, s'adresser au centre de gestion afin d'examiner avec lui les possibilités de mises à disposition de personnel que celui-ci est en mesure de lui proposer.

Le recours à l'intérim dans la fonction publique territoriale

(Article 3-2 nouveau de la loi du 26 janvier 1984)

Sous réserve des dispositions de l'article 25 relatives aux missions assurées par les centres de gestion, les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent, lorsque le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement, avoir recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du même code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre.

L'exposé des motifs du projet de loi expliquait que cette légalisation du recours à l'intérim dans la fonction publique devait « limiter la reconstitution d'un volant d'emplois précaires dans les administrations », tout en faisant bénéficier celles-ci de la « souplesse et de la rapidité du service offert » par les sociétés de travail temporaire.

Les arguments avancés au cours des débats parlementaires en faveur de cette mesure étaient les suivants :

« En autorisant le recours à l'intérim, le projet de loi permet aux personnes publiques de répondre de manière efficace à leurs besoins temporaires en personnel, car le recours à une entreprise de travail temporaire est une solution souple et rapide, même si la personne publique doit mettre en concurrence plusieurs prestataires. L'intérim dispense la personne publique d'organiser elle-même une procédure de recrutement. En contrepartie, cette solution est plus onéreuse qu'un recrutement direct. « L'institution de l'intérim devrait également permettre de limiter la précarité. Le recours à des agents contractuels ou à des vacataires présente, en effet, l'inconvénient de placer un nombre important de personnes en situation précaire. Certains agents accumulent ainsi des contrats à durée déterminée et peuvent travailler pendant de nombreuses années pour une personne publique. Les conditions permettant l'octroi d'un contrat à durée indéterminée étant très strictes, de nombreux agents ne peuvent en bénéficier »⁽⁴⁴⁾.

On indiquera que la commission des lois du Sénat avait toutefois proposé, sans succès, de retirer du projet de loi cette disposition relative à l'intérim, pour les motifs suivants :

« (...) même si la souplesse offerte par l'intérim est avérée, il n'en reste pas moins discutable de confier aux salariés de travail temporaire qui, par nature, assurent des missions fugaces chez des employeurs successifs de toutes natures, des fonctions de puissance publique. [le projet] prévoit, certes, de les soumettre aux obligations des agents publics (...) et donc, notamment, au respect du secret professionnel, mais le sens du service public s'acquiert par une longue pratique et par l'application d'un statut spécifique. Par ailleurs, la variété des cas permettant de recourir à l'intérim et la durée des emplois

⁽⁴⁴⁾ Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

temporaires en résultant, accentueront nécessairement la précarité au sein de l'emploi public par la simplicité de cette procédure » ⁽⁴⁵⁾.

Les conditions du recours à l'intérim dans la fonction publique

La reconnaissance par la loi du recours à l'intérim dans la fonction publique s'accompagne d'un renvoi aux dispositions du code du travail qui réglementent l'activité des entreprises de travail temporaires (articles L. 1251-1 et suivants du code du travail). Il est rappelé qu'aux termes du code du travail, « le recours au travail temporaire a pour objet la mise à

disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission » ⁽⁴⁶⁾.

Chaque mission de travail temporaire donne lieu à la conclusion :

- d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur (pour la fonction publique il s'agira de l'administration « utilisatrice »),
- d'un contrat de travail, dit « *contrat de mission* », entre le salarié temporaire et son employeur, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire.

Les cas de recours à l'intérim dans la fonction publique et la durée du contrat (article L. 1251-60 du code travail)

Cas de recours	Durée totale maximale du contrat de mission (renouvellement compris)
1° Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux	– 18 mois dans le cas général – 9 mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité – 24 mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger
2° Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière	– 12 mois dans le cas général, – 9 mois si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent
3° Accroissement temporaire d'activité	– 18 mois dans le cas général – 9 mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité – 24 mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger
4° Besoin occasionnel ou saisonnier	– 18 mois dans le cas général – 9 mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité – 24 mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger

⁽⁴⁵⁾ Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008.

⁽⁴⁶⁾ Selon un rapport parlementaire, « le recours à l'intérim étant assimilé à une prestation de service, la personne publique qui déciderait d'y

recourir devrait respecter les règles de publicité et de mise en concurrence prévues par le code des marchés publics » (Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008).

Aucun contrat de travail n'est donc conclu directement entre l'administration et le travailleur temporaire, qui est un salarié de l'entreprise de travail temporaire, rémunéré par elle.

La loi du 3 août 2009 introduit en outre dans le code du travail une nouvelle section, propre à l'intérim dans la fonction publique, dont les dispositions visent à tenir compte de la spécificité des administrations publiques (articles L. 1251-60 à L. 1251-63).

Ces dispositions précisent que le recours aux salariés des entreprises de travail temporaire n'est possible que pour des « *tâches non durables, dénommées missions* ». Surtout, elles énumèrent limitativement les cas de recours autorisés, et assortissent chacun de durées maximales de contrat différentes (voir tableau précédent).

Le contrat de mission peut faire l'objet d'un renouvellement pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées maximales présentées dans le tableau page précédente.

Les salariés mis à la disposition des administrations par des entreprises de travail temporaire sont soumis aux règles d'organisation du service où ils sont affectés et aux obligations s'imposant à tout agent public. Ils bénéficient aussi de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 ⁽⁴⁷⁾.

La loi interdit par ailleurs de leur confier des fonctions susceptibles de les exposer au délit de prise illégale d'intérêts prévu par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal. On rappellera qu'il s'agit notamment de fonctions de surveillance et de contrôle d'une entreprise privée, ou impliquant la conclusion de contrats avec une telle entreprise. Les travailleurs intérimaires seraient effectivement particulièrement exposés à ce risque pénal puisqu'à l'issue de leur mission pour une administration ils pourraient parfaitement être mis à disposition d'une entreprise privée pour leur mission suivante.

La loi ne prévoit aucune autre restriction s'agissant des fonctions susceptibles d'être confiées à un travailleur

La généralisation des transferts de personnel en cas de reprise d'activité par un nouvel employeur

Les articles 23 à 25 de la loi du 3 août 2009 étendent à de nouvelles hypothèses l'obligation de transfert des personnels affectés à une activité reprise par un nouvel employeur.

On rappellera que ce principe s'appliquait déjà au cas de reprise d'une activité privée par une personne morale de droit public ^(a). Les nouvelles situations envisagées sont les suivantes :

■ **l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif.** Le nouvel employeur public a l'obligation de proposer à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés.

Les services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil ^(b).

^(a) Article 20 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, désormais codifié à l'article L.1224-3 du code du travail. Se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'août 2005.

■ **l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial.** Sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires spéciales, le nouvel employeur doit proposer aux agents un contrat écrit régi par le code du travail, reprenant les clauses substantielles de leur contrat antérieur, en particulier celles qui concernent la rémunération. En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. Le nouvel employeur applique alors les dispositions relatives aux agents non titulaires de droit publics licenciés ^(c).

S'agissant de la reprise d'une activité privée par un employeur public, on indiquera que la loi du 3 août 2009 apporte une précision au régime de licenciement applicable au salarié qui refuserait le contrat de droit public proposé. Il est dorénavant mentionné à l'article L. 1224-3 du code du travail que le refus du salarié entraîne « *de plein droit* » la fin du contrat, et donc le licenciement. Cette disposition résulte d'un amendement parlementaire visant une harmonisation avec les dispositions de même nature introduites dans les deux hypothèses présentées ci-dessus.

^(b) Cette disposition fait l'objet d'un nouvel article 14 ~~inséré~~ dans la loi du 13 juillet 1983.

^(c) Cette disposition est prévue au nouvel article L.1224-3-1 du code du travail.

⁽⁴⁷⁾ Nouvel article L. 1251-61 du code du travail.

intérimaire dans la fonction publique, ce qui peut soulever quelques interrogations pour certains emplois publics « sensibles » et notamment ceux liés à la mise en œuvre de prérogatives de puissance publique. Il ressort toutefois des travaux parlementaires que d'éventuelles limitations supplémentaires sont possibles mais ne doivent pas relever de la loi mais plutôt d'une appréciation du pouvoir réglementaire ou des autorités de nomination, au cas par cas :

« Bien que cette restriction soit la seule prévue par la loi, il est évident que toutes les vacances de postes dans la fonction publique ne sauraient donner lieu au remplacement par un intérimaire. Tel est le cas, notamment, des fonctions qui requièrent la détention d'un titre ou diplôme particulier. De même, les emplois pourvus en conseil des ministres ne seront pas ouverts à l'intérim, tout comme ceux pour lesquels le recours à des personnels non titulaires est aujourd'hui exclu. On imagine mal, en effet, nommer des préfets intérimaires ou des juges administratifs intérimaires ! Toutefois, établir une liste d'exceptions dans la loi ne paraît pas être une démarche pertinente car toute omission laisserait croire, a contrario, que le recours à l'intérim est autorisé pour les emplois non mentionnés. Il reviendra donc au pouvoir réglementaire et, le plus souvent, aux autorités de nomination de recourir à l'intérim dans des conditions qui ne portent pas atteinte à l'exercice du service public » (48).

Le nouvel article L. 1251-62 du code du travail précise également que si la personne morale de droit public continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat, ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'administration « par un contrat à durée déterminée de trois ans ». Ce nouveau contrat étant conclu avec la personne publique, il relèvera bien sûr du droit public. Il s'agit ici de l'adaptation d'une règle qui figure à l'article L. 1251-39 du code du travail pour le salarié intérimaire mis à disposition d'une entreprise privée, selon laquelle il est lié à celle-ci par un contrat à durée indéterminée lorsqu'il y poursuit son travail au-delà de la durée de sa mission d'intérim.

Enfin, il est aussi indiqué qu'il appartiendra à la juridiction administrative de trancher les litiges liés à une mission d'intérim opposant le salarié et une personne publique utilisatrice gérant un service public administratif.

(48) Assemblée nationale, rapport n° 926 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 4 juin 2008.

(49) Compte tenu de la date de parution de la loi, la référence à l'année 2008 semble toutefois inopérante puisque l'appréciation de la valeur professionnelle des agents au titre de cette année est en principe déjà établie sur la base de la notation prévue à l'article 76 de la loi précitée du 26 janvier 1984. La notation doit effectivement en principe intervenir chaque année au cours du dernier trimestre en application du décret n° 86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux.

(50) Article 35 de la loi du 3 août 2009 modifiant les articles 55 et 55 bis de la loi du 11 janvier 1984.

Les autres dispositions diverses

L'évaluation professionnelle des agents

L'article 15 de la loi du 3 août 2009 autorise les employeurs de la fonction publique territoriale à mettre en œuvre, en remplacement du dispositif de notation, un dispositif expérimental d'évaluation des agents reposant sur un entretien professionnel. Ce dispositif dérogatoire et facultatif, introduit à l'article 76-1 de la loi du 26 janvier 1984, est conçu à titre expérimental « au titre des années 2008, 2009 et 2010 » (49).

S'il est mis en œuvre, l'entretien professionnel doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. La commission administrative paritaire peut, à la demande de l'agent, proposer la révision de ce compte rendu.

La mise en œuvre de ce dispositif expérimental est toutefois subordonnée à la parution d'un décret d'application et fera l'objet d'un bilan présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ainsi qu'au Parlement avant le 31 juillet 2011.

Un dispositif similaire avait également été mis en place dans la fonction publique hospitalière pour les années 2007, 2008 et 2009 par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007. Prévu à l'article 65-1 de la loi du 9 janvier 1986, il est prolongé pour les années 2010 et 2011.

Pour la fonction publique de l'État, l'entretien professionnel, qui avait aussi été créé à titre expérimental et facultatif pour les années 2007, 2008 et 2009 par la loi précitée du 2 février 2007 est prolongé de la même façon jusqu'à l'année 2011. Toutefois, il deviendra le nouveau mode d'évaluation pérenne des fonctionnaires de l'État, en remplacement de la notation, à compter du 1^{er} janvier 2012 (50). Les statuts particuliers pourront toutefois prévoir le maintien d'un système de notation.

La création de statuts d'emploi dans la fonction publique territoriale

L'article 36 de la loi du 3 août 2009, issu d'un amendement gouvernemental introduit à la fin de la discussion parlementaire, crée un nouvel article 6-1 dans la loi du 26 janvier 1984 prévoyant un nouveau régime d'emplois, ou « statut d'emplois », applicables à « certains emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet » (voir encadré page suivante).

Les conditions de nomination et d'avancement dans ces emplois seront fixées par décret. Ils seront en tout état de cause accessibles par la seule voie du détachement. Il appartiendra à l'organe délibérant créant un tel emploi de préciser sa « nature » et la « durée des fonctions ».

Nouvel article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

« Des décrets en Conseil d'État fixent les conditions de nomination et d'avancement dans certains emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet.

La décision de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public créant un emploi mentionné au premier alinéa précise la nature de celui-ci et la durée des fonctions.

Ces emplois sont pourvus par la voie du détachement dans les conditions définies à la section 2 du chapitre V. Toutefois et par dérogation à l'article 67, à l'expiration du détachement, le fonctionnaire qui, avant sa nomination dans un de ces emplois, relevait de la même collectivité territoriale ou du même établissement public est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade dans cette collectivité ou cet établissement ».

Cette nouvelle disposition crée donc une troisième catégorie d'emplois dans la fonction publique territoriale. On distinguait en effet jusqu'à présent :

- les emplois relevant de l'article 48 de la loi du 26 janvier 1984, « classés par les statuts particuliers, par grade, à l'intérieur de chaque cadre d'emplois »,
- les emplois fonctionnels de direction prévus par l'article 53 de la même loi, dont la liste est énumérée limitativement, et qui comportent des modalités d'accès et de fin de fonctions spécifiques⁽⁵¹⁾.

Les emplois de l'article 6-1 ne seront donc pas occupés par des fonctionnaires dans le cadre de leur grade et de leur cadre d'emplois, mais par voie de détachement hors de celui-ci. S'ils sont distincts des emplois fonctionnels de direction de l'article 53, également accessibles par voie de détachement, leur existence est néanmoins conditionnée par un certain seuil de responsabilité ou d'expertise, compte tenu des caractéristiques exigées par l'article 6-1 : encadrement, direction de services, conseil ou expertise, conduite de projet. On relèvera toutefois l'imprécision relative de ces mêmes caractéristiques qui, sans préjuger des futures dispositions réglementaires attendues sur ce point, pourraient presque pouvoir s'appliquer à l'ensemble des emplois correspondant aux cadres d'emplois de la catégorie A, voire même à certains emplois de catégorie B.

L'objectif poursuivi par la création de cet article 6-1 est exprimé comme suit par le Gouvernement : « Dans la fonction publique territoriale, les agents appartiennent à des cadres d'emplois définis par des statuts particuliers ou sont détachés sur des emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales.

⁽⁵¹⁾ Les emplois fonctionnels de direction de la FPT, Guide pratique de gestion, 2008, La documentation Française.

Il paraît opportun de créer dans cette même fonction publique des statuts d'emplois – lesquels existent dans la fonction publique de l'État – permettant de prendre en compte d'autres situations comportant des responsabilités d'encadrement, de conseil, d'expertise ou de conduite de projets »⁽⁵²⁾ L'allusion à la fonction publique de l'État fait référence à l'existence de certains emplois dits « de débouchés », accessibles par la voie du détachement aux fonctionnaires relevant de corps et grades déterminés⁽⁵³⁾.

Le sens et la portée exacte de cette nouvelle disposition mériteraient d'être précisés compte tenu des incidences potentielles non négligeables qu'elle est susceptible d'emporter sur la gestion du personnel territorial.

Dans la fonction publique territoriale, ce régime d'emplois pourrait avoir pour effet de permettre aux collectivités de modifier le mode d'occupation de certains emplois qui, actuellement, sont occupés par des fonctionnaires dans le cadre de leur grade et de leur cadre d'emplois. Les fonctions correspondantes s'exerceraient alors désormais par voie de détachement, selon des règles de carrière et de rémunération spécifiques, et pour une durée déterminée. Si ce détachement est prononcé au sein de la même collectivité la loi prévoit que le fonctionnaire, « par dérogation à l'article 67 [de la loi du 26 janvier 1984] » est alors « réaffecté dans un emploi correspondant à son grade dans cette collectivité »⁽⁵⁴⁾.

La dématérialisation du dossier individuel

L'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 est complété par la loi du 3 août 2009 afin d'autoriser la gestion des dossiers individuels des agents publics sur support électronique. Une telle gestion devra toutefois présenter les garanties traditionnelles prévues par ailleurs par l'article 18, à savoir :

- un classement de toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'agent, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité,

⁽⁵²⁾ Assemblée nationale, rapport supplémentaire n° 1766 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, 17 juin 2009.

⁽⁵³⁾ Par exemple l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer, accessible à certains fonctionnaires de catégorie A et permettant d'exercer, notamment, les fonctions de chefs de bureau en administration centrale, de directeur des services des préfectures ou encore de greffier en chef de tribunal administratif ou de cour administrative d'appel (décret n°2007-1488 du 17 octobre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer).

⁽⁵⁴⁾ Le caractère dérogatoire de cette disposition mériterait d'être explicité puisque l'article 67 prévoit également une réaffectation du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine, qu'il ait été détaché ou non dans la même collectivité. L'article 67 distingue en outre l'hypothèse du détachement de courte durée, à l'issue duquel le fonctionnaire est « obligatoirement » réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans son emploi antérieur (dans ce cas l'emploi d'origine n'est d'ailleurs pas vacant), de celle du détachement de longue durée, à l'issue duquel la réintégration est subordonnée à l'existence d'un poste vacant (dans l'attente, le fonctionnaire est maintenu en surnombre, voire, après un an, pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion).

- l'absence de mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques,
- un droit d'accès de l'agent à son dossier dans les conditions définies par la loi.

Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), précisera les conditions de mise en œuvre de cette numérisation des dossiers ⁽⁵⁵⁾.

L'exposé des motifs du projet de loi indique que l'objectif est de « *donner un fondement juridique à la numérisation et à l'archivage dématérialisé des dossiers des fonctionnaires, qui doivent être encouragés dans le cadre du développement de l'administration électronique et de la montée en puissance des systèmes d'information en ressources humaines au sein des administrations* ».

Le paiement des jours de congés non pris

Dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, les employeurs de la fonction publique territoriale pourront « *proposer une compensation financière* » à leurs agents, « *en contrepartie des jours inscrits à leur compte épargne-temps* ». Ce principe est introduit à l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 en remplacement du dispositif antérieur, mis en place par la loi du 19 février 2007, qui était plus restrictif puisqu'il n'instituait une telle possibilité que pour les droits à congés non utilisés acquis à compter de six mois après la promulgation de cette dernière loi ⁽⁵⁶⁾.

Un décret du 12 novembre 2007, applicable dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale, avait par ailleurs autorisé le paiement, dans la limite de quatre jours, des jours non pris au titre de l'année 2007, pour les agents ayant ouvert un compte épargne-temps au 30 novembre 2007 ⁽⁵⁷⁾. Un décret du 3 novembre 2008 avait ensuite assoupli ces conditions de paiement pour les seuls fonctionnaires de l'État, en leur ouvrant une possibilité de rachat des jours accumulés sur leur compte épargne-temps à la date du 31 décembre 2007, dans la limite de la moitié des jours épargnés et par tranche de quatre jours par an ⁽⁵⁸⁾. Ces dernières mesures découlaient du protocole d'accord sur le pouvoir d'achat conclu le 21 février 2008, dont l'application à la fonction publique territoriale nécessitait cependant une adaptation de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, comme l'avait indiqué une réponse écrite à un parlementaire ⁽⁵⁹⁾.

C'est l'objet de la modification apportée par la loi du 3 août 2009. Un décret est donc attendu pour connaître les conditions de compensation financière de ces jours de congés non utilisés dans la fonction publique territoriale.

L'article 7-1 dans sa nouvelle rédaction indique toutefois que ce dispositif nécessitera en tout état de cause une décision de l'organe délibérant et que le montant de la compensation sera identique à celui mis en œuvre pour les fonctionnaires de l'État ⁽⁶⁰⁾.

Le financement de la protection sociale complémentaire

L'article 38 de la loi du 3 août 2009 insère dans la loi du 26 janvier 1984 un nouvel article 88-2, relatif aux modalités de financement par les employeurs publics locaux de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Il est rappelé que la loi du 2 février 2007 avait introduit dans le titre I du statut général, le principe selon lequel les personnes publiques « *peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent* ». Cette participation n'est toutefois possible que pour des contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de « *dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités* » ⁽⁶¹⁾.

Pour l'application de ces principes à la fonction publique territoriale, le nouvel article 88-2 précité indique notamment que les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance éligibles à cette participation des collectivités peuvent être proposés par les mutuelles (ou unions de mutuelles), les institutions de prévoyance et les entreprises d'assurance, régies respectivement par le code de la mutualité, le code de la sécurité sociale et le code des assurances.

La condition de solidarité exigée par la loi des contrats et règlements susceptibles d'être financés est vérifiée :

- soit par la détention d'un label délivré spécialement à cet effet par l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles dans les conditions prévues à l'article L. 310-12 du code des assurances,
- soit dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.

⁽⁵⁵⁾ Selon les travaux parlementaires, il devrait fixer : les prescriptions techniques auxquelles devront se conformer les systèmes d'informations utilisés pour la gestion des dossiers dématérialisés, les conditions de dématérialisation des pièces déjà existantes sous format papier, les conditions dans lesquelles les nouveaux actes pourraient directement alimenter les dossiers dématérialisés, les conditions de mise en œuvre des principes d'authenticité, de neutralité, d'intangibilité, de confidentialité et d'accessibilité du dossier dématérialisé, et le cas échéant, une liste exhaustive des pièces constitutives du dossier (Sénat, rapport n° 291 de la commission des lois, 16 avril 2008).

⁽⁵⁶⁾ Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

⁽⁵⁷⁾ *Les Informations administratives et juridiques*, novembre 2007, p. 25-26.

⁽⁵⁸⁾ *Les Informations administratives et juridiques*, janvier 2009, p. 22-23.

⁽⁵⁹⁾ Question écrite n° 37159 du 9 décembre 2008, J.O. Assemblée nationale du 17 février 2009. Voir aussi *Les Informations administratives et juridiques* de février 2009, p. 14-15.

⁽⁶⁰⁾ Pour la fonction publique de l'État, on indiquera qu'un décret du 28 août 2009 récemment publié au J.O. du 30 août 2009, aménage le décret relatif au compte-épargne temps en prévoyant notamment un mécanisme d'option pour le fonctionnaire, lui permettant de demander, sous certaines conditions, une indemnisation des jours placés sur son compte, mais aussi leur prise en compte dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

⁽⁶¹⁾ *Les Informations administratives et juridiques* de mars 2007, p. 20.

L'aide de la collectivité peut ainsi être accordée soit au titre d'un contrat ou d'un règlement bénéficiant du label précité, soit dans le cadre d'une convention de participation conclue avec l'un des organismes ci-dessus, au titre d'un contrat ou règlement à adhésion individuelle et facultative réservé aux agents de la collectivité. Une telle convention peut être conclue pour l'un ou l'autre ou pour l'ensemble des risques en matière de santé et de prévoyance. Sa conclusion est précédée d'une procédure de mise en concurrence « *transparente et non discriminatoire permettant de vérifier que la condition de solidarité (...) est satisfaite* ». L'aide n'est alors versée qu'au bénéfice des agents ayant adhéré à ce contrat ou règlement. Les retraités peuvent adhérer au contrat ou règlement faisant l'objet d'une telle convention de participation conclue par leur dernière collectivité d'emploi.

La loi du 3 août 2009 ajoute que les centres de gestion peuvent aussi conclure de telles conventions de participation, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent ⁽⁶²⁾.

Un décret en Conseil d'État devra préciser les conditions d'application de ces nouvelles règles.

Enfin, on indiquera que :

- L'article 41 de la loi du 3 août 2009 donne une base légale au dispositif de **l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**, versée aux fonctionnaires et à certains agents contractuels lorsque leur traitement a progressé moins vite que l'inflation. L'octroi de cette indemnité s'effectue dans des conditions fixées par décret simple. Il est rappelé qu'un décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 a mis en œuvre ce dispositif pour les années 2008 à 2011 ⁽⁶³⁾.
- L'article 27 supprime la possibilité qu'avaient les statuts particuliers de maintenir des **conditions d'âge** pour le recrutement par concours, qui figurait à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, pour les corps ou cadres d'emplois dont l'accès est subordonné à l'accomplissement d'une scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans. On indiquera toutefois qu'aucun cadre d'emplois territorial n'était concerné par cette disposition ⁽⁶⁴⁾.
- L'article 26 ouvre les **concours internes** de la fonction publique aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France. Les missions de l'administration, de l'établissement ou de l'organisme concerné doivent cependant être comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 exercent leurs fonctions. Cette ouverture peut le cas échéant s'accompagner de l'exigence d'avoir suivi une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois considérés. Ce nouveau principe est introduit dans les lois relatives aux trois fonctions publiques et plus particulièrement à l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 pour les concours internes de la fonction publique territoriale.
- L'article 39 prolonge jusqu'au 31 décembre 2013 le dispositif d'intégration sur demande des **fonctionnaires de La Poste** dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique ⁽⁶⁵⁾.
- L'article 31 prévoit que les **échelonnements indiciaires** applicables aux cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale sont fixés par des décrets simples et non plus par des décrets en Conseil d'État, dans une logique de simplification. ■

⁽⁶²⁾ Article 25 modifié de la loi du 26 janvier 1984.

⁽⁶³⁾ Se reporter aux numéros des *Informations administratives et juridiques* des mois de juin 2008, novembre 2008 et mai 2009.

⁽⁶⁴⁾ Se reporter au dossier consacré aux dispositions liées à l'âge dans la fonction publique territoriale, publié dans le numéro de la présente revue du mois de juin 2009.

⁽⁶⁵⁾ Modification de l'article 29-5 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la Poste et à France Télécom, qui fixait la précédente échéance au 31 décembre 2009. Se reporter au dossier publié dans le numéro de la présente revue du mois février 2008.

Retenue sur traitement pour faits de grève et périodes de garde des sapeurs-pompiers

Conseil d'Etat, 17 juillet 2009
SDIS d'Ille-et-Vilaine c/ M. B. et autres
req. n° 303588

Lors d'une participation à une grève, un agent qui assure son service sous la forme de gardes suivies de périodes de repos ne se voit pas retenir un trentième de son traitement mensuel par période de 24 heures, mais une fraction de son traitement correspondant au nombre de gardes qu'il n'a pas accomplies par rapport au nombre moyen de gardes auquel il est astreint chaque mois.

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'en vertu de l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984, les fonctionnaires territoriaux ont droit, après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 ; que cet article prévoit que cette rémunération comprend notamment un traitement auquel est attribuée, selon l'article 3 du décret du 24 octobre 1985, une valeur annuelle ; que l'absence de service fait par un fonctionnaire territorial, due en particulier à sa participation à une grève, donne lieu à une retenue sur son traitement ; qu'à défaut de dispositions législatives applicables à ces agents précisant le régime de cette retenue, son montant doit être proportionné à la durée de la grève, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période au cours de laquelle l'absence de service fait a été constatée et au titre de laquelle la retenue est opérée ; que, dans le cas d'un agent qui assure son service sous la forme de gardes d'une durée de 24 heures suivies d'une période de repos, et dont le nombre total est fixé pour l'année alors que son traitement est liquidé mensuellement, il y a lieu, lorsque l'agent n'a pas accompli une ou plusieurs gardes de 24 heures auxquelles il était astreint, non de procéder à une retenue calculée par trentième de la part mensuelle de son traitement, mais de rapporter le nombre de gardes qu'il n'a pas accomplies au nombre moyen de gardes auquel l'intéressé est astreint chaque mois, établi sur la base de son obligation de service annuelle, et d'appliquer le rapport en résultant au montant mensuel du traitement auquel il a normalement droit ;

Considérant que, par l'arrêt attaqué, la cour administrative d'appel de Nantes a confirmé le jugement du tribunal administratif de Rennes qui avait rejeté la demande de M. B. et autres, sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental de sapeurs-pompiers d'Ille-et-Vilaine, contestant le montant de la retenue sur leur traitement opérée par le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de ce département à raison du mouvement de grève auquel ils avaient pris part entre le 3 décembre 2001 et le 24 janvier 2002, et qui avait consisté à ne pas assurer l'une des gardes de

24 heures auxquelles ils étaient astreints ; que pour contester le motif par lequel la Cour a jugé légal le mode de calcul de la retenue, fondé sur les obligations des intéressés en termes de nombre de gardes, les requérants se bornent à soutenir qu'une cessation du travail d'une durée de 24 heures ne peut donner lieu qu'à une retenue d'un trentième du traitement mensuel ; qu'il résulte de ce qui a été dit plus haut que ce moyen ne peut qu'être écarté ; que, par suite, M. B. et autres ne sont pas fondés à demander l'annulation de l'arrêt attaqué, qui est suffisamment motivé ».

Rappels et commentaires

grève à effectuer sur le traitement d'agents exerçant leurs fonctions selon des cycles de travail composés de périodes de gardes et de périodes de repos.

La jurisprudence administrative a régulièrement affirmé l'application, dans la fonction publique territoriale, du principe de la proportionnalité entre la retenue pour faits de grève et la durée de la cessation d'activité ⁽¹⁾.

Le juge a tenu compte de l'absence de dispositions législatives permettant d'appliquer aux agents publics territoriaux (et hospitaliers) la retenue forfaitaire d'1/30^e du traitement mensuel pour une cessation d'activité d'une durée inférieure à une journée, applicable à la fonction publique de l'État.

En effet, l'article 89 de la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 portant mesures d'ordre social a rétabli l'article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961 de finances rectificatives pour 1961, en vertu duquel l'absence de service fait pendant une fraction quelconque de la journée donne lieu à une retenue d'1/30^e du traitement mensuel. Mais le Conseil constitutionnel a précisé que ces dispositions n'étaient pas applicables aux agents territoriaux et hospitaliers ⁽²⁾.

Ces agents ne peuvent pas non plus se voir appliquer les dispositions de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 relative aux absences de service fait par les personnels de l'État, des collectivités locales et des services publics. Cette loi, qui prévoyait une retenue d'1/160^e du traitement mensuel lorsque la grève n'excède pas une heure, d'1/50^e lorsqu'elle n'excède pas une demi-journée, et d'1/30^e lorsqu'elle ne dépasse pas une journée, a été abrogée par la loi précitée du 30 juillet 1987, sauf en ce qu'elle s'applique aux personnels des entreprises, organismes et établissements publics ou privés chargés de la gestion d'un service public, en application de l'article L. 2512-5 du code du travail.

Cette décision du Conseil d'État apporte des précisions sur le mode de calcul de la retenue pour faits de

Aucune disposition législative ne permet donc de déterminer la retenue à opérer sur le traitement d'un agent territorial effectuant une grève d'une durée inférieure à une journée. Dans ces conditions, le juge administratif, prenant acte de l'impossibilité d'appliquer aux agents territoriaux les textes prévoyant une retenue forfaitaire d'1/30^e pour une fraction quelconque de la journée, s'en tient aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lequel « *les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération* ». Il en déduit qu'en cas d'interruption du service pour quelque motif que ce soit, il convient d'opérer une retenue proportionnelle à la durée réelle de l'interruption ⁽³⁾.

En application de ce principe, l'autorité territoriale retiendra 1/151,67^e de la rémunération mensuelle pour une grève d'une heure ⁽⁴⁾, 1/60^e pour une demi-journée et 1/30^e pour une journée, le décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique prévoyant que chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours.

Si l'on sait donc comment calculer une retenue sur traitement pour une grève d'une durée inférieure à une journée, l'application de ce principe de proportionnalité à la rémunération d'agents travaillant selon un rythme de travail ne se décomposant pas en journées classiques restait incertaine. Dans l'affaire qu'examinait le Conseil d'État le 17 juillet 2009, plusieurs sapeurs-pompiers d'un service départemental d'incendie et de secours (SDIS) avaient pris part à un mouvement de grève entre le 3 décembre 2001 et le 24 janvier 2002, qui avait consisté à ne pas assurer une des gardes de 24 heures auxquelles ils étaient astreints. Les cycles de travail de ces agents étaient en effet composés d'un nombre annuel de gardes de 24 heures à effectuer, suivies d'autant de périodes de repos de 1,22 ou de 2 jours, selon que l'agent était logé ou non. Le président du SDIS avait alors procédé à une retenue

⁽¹⁾ Se reporter au dossier sur l'absence de service fait dans la fonction publique territoriale paru dans *Les Informations administratives et juridiques* de mai 2009.

⁽²⁾ Décision du Conseil constitutionnel n°87-230 du 28 juillet 1987 relative à la loi portant diverses mesures d'ordre social.

⁽³⁾ Pour un exemple, voir cour administrative d'appel de Nancy, 31 mai 2001, Département de la Moselle, req. n°97NC00480

⁽⁴⁾ 151,67 est le nombre moyen d'heures effectuées par mois, selon le calcul suivant : [(35 heures x 52 semaines) / 12 mois].

sur les traitements des agents exactement proportionnée à la durée de la période pendant laquelle les intéressés se sont abstenus d'effectuer leur service. Constatant qu'aucun service n'avait été effectué par les agents au cours de la totalité des 24 heures constituant leur garde, il avait opéré une retenue correspondant, pour chaque garde non travaillée, à la rémunération de 2,22 ou 3 jours (5).

Les intéressés avaient alors demandé au président du SDIS d'appliquer le système du trentième indivisible, en ne leur retenant qu'1/30^e de leur traitement mensuel à raison de la garde de 24 heures non effectuée. Ils ont ensuite demandé au tribunal administratif d'annuler le refus que leur a opposé l'autorité territoriale. Le tribunal a rejeté leur demande et ce rejet a été confirmé par la cour administrative d'appel puis par le Conseil d'État.

Le Conseil d'État a considéré que, pour appliquer le principe de proportionnalité entre le montant de la retenue et la durée de la grève, il convenait de comparer cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période au cours de laquelle l'absence de service a été constatée. En conséquence, une garde de 24 heures non accomplie ne conduit pas à retenir 1/30^e du traitement mensuel des intéressés. Il faut rapporter cette garde non effectuée au nombre moyen de gardes par mois, et appliquer ce rapport au montant mensuel du traitement.

L'arrêt ne précise pas le nombre de gardes auxquels les pompiers en cause étaient astreints, mais, pour expliquer le calcul, prenons l'exemple d'un agent dont l'obligation de service consiste à assurer cent vingt gardes de 24 heures par an. Il est donc tenu d'effectuer, en moyenne, dix gardes par mois. En raison de la grève, s'il n'assure pas une de ces gardes, la retenue équivaudra alors à 1/10^e du traitement du mois considéré.

Le Conseil d'État a donc rejeté l'application d'une retenue d'1/30^e du traitement mensuel par garde de 24 heures non effectuée et a confirmé la position de la cour administrative d'appel et du tribunal administratif qui avaient validé le mode de calcul retenu par le président du SDIS.

Le principe de proportionnalité entre la durée de l'absence de service fait et le montant de la retenue est donc favorable aux agents territoriaux lorsque la grève est d'une durée inférieure à la journée, mais conduit, au contraire, à retenir plus d'1/30^e du traitement mensuel pour une grève de 24 heures lorsque les obligations de service des agents ne se décomptent pas en journées mais en périodes de gardes, comme c'est le cas des sapeurs-pompiers en vertu du décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers.

Ce raisonnement peut paraître contraire au principe selon lequel la retenue proportionnelle à la durée de la grève ne doit pas aboutir à se révéler plus sévère qu'une retenue d'1/30^e indivisible (6). En application de ce principe, une retenue d'1/30^e devrait être le maximum de retenue applicable pour une cessation d'activité égale à une journée normale de travail. Ainsi, un agent faisant grève un jour où son cycle de travail lui impose de travailler 8 heures ne doit pas se voir retenir 8/151,67^e de son traitement mensuel mais bien 1/30^e de ce traitement.

Mais ce principe s'applique à des cycles de travail composés de journées, quel que soit le nombre d'heures de travail normalement prévues pour cette journée, alors que l'arrêt du Conseil d'État du 17 juillet dernier s'attache à définir la situation d'agents n'exerçant pas leurs fonctions sous formes de journées de travail mais d'un certain nombre de gardes ouvrant droit à des périodes de repos. ■

(5) Ces éléments figurent dans la décision de la cour administrative d'appel de Nantes du 29 décembre 2006 (req. n° 06NT00634), qui procède au rappel des faits de l'espèce.

(6) Voir la réponse du ministre de la fonction publique à la question écrite n° 5471 du 15 janvier 1998 (J.O. S. (Q), n° 1, 7 janvier 1999, p. 38).

Chaque numéro de cette revue mensuelle présente
**l'actualité législative et réglementaire relative au statut
de la fonction publique territoriale et des dossiers relatifs
à des questions statutaires précises.**

Particulièrement destinée 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.



Les numéros parus au 1^{er} semestre 2009 :

N° 1 - La revalorisation des échelles de rémunération pour la catégorie C - Frais de transport et retraite : les incidences de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 - Transfert de personnels de l'État dans la fonction publique territoriale: les compléments apportés par le décret du 30 décembre 2008 - La modification des conditions d'octroi des IHTS par le décret no2008-1451 du 22 décembre 2008 - Fonction publique de l'État : la modification du régime du compte épargne-temps et la création de la prime de fonctions et de résultats

Janvier 2009, Réf. 330333 06 10985 - 52 pages (+ Index annuel thématique) 18 €

N° 2 - La mise en œuvre du service minimum d'accueil dans les écoles - Compte épargne-temps : des précisions ministérielles - Les conséquences de la privation des droits civiques - Régime indemnitaire des fonctionnaires mis à disposition

Février 2009, Réf. 330333 06 10992 - 47 pages (+ Recueil des références documentaires du 2^{ème} semestre 2008) 18 €

N° 3 - Le recours administratif préalable obligatoire dans la fonction publique : les propositions du Conseil d'État - Non renouvellement du CDD et communication du dossier - Le régime disciplinaire applicable aux agents non titulaires

Mars 2009, Réf. 330333 06 11005 - 48 pages 18 €

N° 4 - L'abandon de poste - L'entrée en vigueur de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage - Le dispositif d'intégration des fonctionnaires titulaires d'emplois spécifiques de catégorie A. Fonctionnaires des offices publics de l'habitat : l'aménagement du dispositif

Avril 2009, Réf. 330333 06 11012 - 56 pages 18 €

N° 5 - L'absence de service fait dans la fonction publique territoriale - Les modifications apportées à l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) - Responsabilité de l'administration. Action récursoire contre un agent fautif - L'admission à la retraite pour invalidité

Mai 2009, Réf. 330333 06 11029 - 48 pages 18 €

N° 6 - Les dispositions liées à l'âge dans la fonction publique territoriale - Intégration des titulaires d'un emploi spécifique : une circulaire du 18 mai 2009 - Les congés des fonctionnaires territoriaux

Juin 2009, Réf. 330333 06 11036 - 48 pages 18 €

Économique et pratique : l'abonnement !

- ▶ pour recevoir chaque numéro de la revue directement sur son lieu de travail
- ▶ pour avoir la garantie de ne pas manquer un seul numéro
- ▶ pour réaliser une **économie de plus de 21 %** par rapport au prix au numéro

Existe également en version électronique - PDF

216€
169 €

BON DE COMMANDE

À retourner à La Documentation française
 Vente par correspondance
 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex
 Téléphone 33 (0)1 40 15 70 00 - Télécopie 33 (0)1 40 15 70 01

Nom _____
 Prénom _____
 Adresse _____
 Code postal _____ Ville _____
 Téléphone _____ Mél _____

☐ Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue
 Les Informations administratives et juridiques

Version papier (tarif valable jusqu'au 31/01/2010)

Version électronique - format PDF

☐ Je souhaite commander les numéros suivants :

N° 1 - Réf. 330333 06 10985 - 52 pages (+ Index annuel thématique)

N° 2 - Réf. 330333 06 10992 - 47 pages (+ Recueil des références documentaires
 du 2^{ème} semestre 2008)

N° 3 - Réf. 330333 06 11005 - 48 pages

N° 4 - Réf. 330333 06 11012 - 56 pages

N° 5 - Réf. 330333 06 11029 - 48 pages

N° 6 - Réf. 330333 06 11036 - 48 pages

Téléchargement au numéro dans le kiosque des publications sur
www.ladocumentationfrancaise.fr

Participation aux frais d'envoi (livraison sous 48h) (sauf pour les abonnements seuls)

Prix unitaire TTC	Nombre	Total
169,00 €		
130,00 €		
18 €		
18 €		
18 €		
18 €		
18 €		
18 €		
14 €		
		+ 4,95 €

Ci-joint mon règlement :

☐ Par mandat administratif (réservé aux administrations)

☐ Par chèque bancaire ou postal à l'ordre de : Comptable du B.A.P.O.I.A. - Documentation française

(B.A.P.O.I.A. : Budget annexe publications officielles et information administrative)

☐ Par carte bancaire. Date d'expiration

N°

N° de contrôle

Notez les 3 derniers chiffres du n° inscrit au dos de votre carte, près de votre signature

Date

Signature

Références

Textes

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

Accès des militaires à la fonction publique territoriale

Accomplissement du service national et des activités dans une réserve Mobilité entre fonctions publiques

Loi n° 2009-928 du 29 juillet 2009 relative à la programmation militaire pour les années 2009 à 2014 et portant diverses dispositions concernant la défense.

(NOR : DEF0824148L).

J.O., n° 175, 31 juillet 2009, pp. 12713-12735.

Le rapport annexé à la loi présente dans son chapitre 3.4 les mesures prises en direction des professionnels de la défense, notamment en matière de réduction d'emplois avec un accroissement des reclassements dans les autres fonctions publiques et une incitation à la mobilité, une agence de reconversion étant créée avec des guichets régionaux et avec la montée en puissance de la réserve opérationnelle, la durée moyenne d'activité des réservistes devant être de vingt-cinq jours par an et des partenariats devant être conclus avec les employeurs.

Allocations d'assurance chômage Allocation de formation

Circulaire n° 2009-16 du 9 juillet 2009 de l'Unédic relative à la revalorisation au 1^{er} juillet 2009 des salaires de référence de l'assurance chômage et des allocations et indemnités ou parties d'allocations d'un montant fixe. – 5 p.

Par décision du 26 juin 2009, le conseil d'administration de l'UNEDIC a décidé d'augmenter de 1 % certaines prestations au 1^{er} juillet, soit la partie fixe de l'allocation (ARE) portée à 11,04 euros, l'allocation minimale (ARE) à 26,93 euros et le seuil minimal (ARE FORMATION) à 19,30 euros.

Bonifications prises en compte dans la détermination des annuités liquidables / Bénéfices de campagne

Décret n° 2009-921 du 27 juillet 2009 modifiant le décret du 15 février 1994 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire de l'ex-Yougoslavie.

(NOR : DEF0828962D).

J.O., n° 173, 29 juillet 2009, texte n° 36, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le bénéfice de la campagne simple est octroyé pour les séjours effectués entre le 1^{er} janvier 1992 et le 31 décembre 2009.

Décret n° 2009-922 du 27 juillet 2009 modifiant le décret du 23 septembre 2004 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire de la République de Haïti, pays et eaux avoisinants.

(NOR : DEF0768606D).

J.O., n° 173, 29 juillet 2009, texte n° 37, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le bénéfice de la campagne simple est octroyé pour les séjours effectués entre le 19 février 2004 et le 18 février 2010.

Décret n° 2009-923 du 27 juillet 2009 modifiant le décret du 23 septembre 2004 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire de l'Afghanistan, pays et eaux avoisinants.

(NOR : DEF0828966D).

J.O., n° 173, 29 juillet 2009, texte n° 38, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le bénéfice de la campagne simple est octroyé pour les séjours effectués entre le 3 octobre 2001 et le 2 octobre 2010.

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

Arrêté du 29 avril 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR: IOCB0918225A).

J.O., n° 181, 7 août 2009, texte n° 46, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Niort.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale Équivalence de diplômes étrangers / CEE

Décret n° 2009-958 du 29 juillet 2009 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles des ressortissants des États membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen pour l'exercice des professions de médecin, de chirurgien-dentiste, de sage-femme, de pharmacien, de directeur et directeur adjoint de laboratoire d'analyses de biologie médicale.

(NOR: SASH09115770D).

J.O., n° 177, 2 août 2009, pp. 12921-12924.

Les conditions de délivrance de l'autorisation d'exercer la profession de médecin, de pharmacien, de sage-femme et de directeur et directeur adjoint de laboratoire de biologie par les ressortissants des États membres de la Communauté européenne sont modifiées.

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

Arrêté du 7 juillet 2009 modifiant l'arrêté du 14 janvier 2009 portant ouverture de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux.

(NOR: IOCB0917156A).

J.O., n° 173, 29 juillet 2009, texte n° 21, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste des centres d'examen dans lesquels auront lieu les épreuves écrites d'admissibilité des concours organisés par le centre de gestion de la Moselle est modifiée.

Arrêté du 27 juillet 2009 modifiant les arrêtés du 23 janvier 2009 et du 16 février 2009 portant ouverture des concours pour le recrutement de rédacteurs territoriaux.

(NOR: IOCB0919006A).

J.O., n° 188, 15 août 2009, texte n° 25, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion de la Corrèze est porté à 23 pour le concours externe, 17 pour le concours interne et 3 pour le troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Infirmier

Avis portant ouverture d'un examen professionnel d'infirmier-chef de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2009.

(NOR: IOCE0917149V).

J.O., n° 172, 28 juillet 2009, texte n° 33, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 21 juillet 2009, le ministre de l'intérieur organise un examen professionnel d'accès aux fonctions d'infirmier-chef de sapeurs-pompiers professionnels dont l'évaluation des dossiers de candidature aura lieu à partir du 16 novembre 2009 et les épreuves orales d'admission à partir du 17 novembre 2009.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 5 octobre et remis au plus tard le 12 octobre 2009.

Centre de vacances et de loisirs Cadre d'emplois / Filière animation

Arrêté du 6 juillet 2009 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2006 fixant la liste des associations agréées de jeunesse et d'éducation populaire bénéficiant de l'habilitation afin d'organiser les sessions de formation conduisant à la délivrance du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur et, le cas échéant, du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur de centres de vacances et de loisirs.

(NOR: SASF0917557A).

J.O., n° 188, 15 août 2009, p. 13566.

L'article 3 de l'arrêté est complété.

CNFPT / Ressources Centre de gestion / Ressources Principe du recrutement par concours

Arrêté du 9 juillet 2009 fixant le montant global des ressources à transférer du Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de gestion et sa répartition entre centres de gestion au titre de l'année 2008.

(NOR: IOCB0913340A).

J.O., n° 174, 30 juillet 2009, pp. 12623-12627.

En compensation du transfert de l'organisation de certains concours, examens professionnels et concours réservés pour les catégories A et B, le montant des ressources à transférer du CNFPT aux centres de gestion est fixé à 3 530 122 euros pour l'année 2008.

Un tableau annexé fixe le montant du transfert financier attribué à chaque centre de gestion.

Concession de logement

Indemnité de logement ou supplément communal représentatif de logement pour le personnel enseignant

Circulaire du 18 juin 2009 relative au recensement des instituteurs ayants droit pour la répartition de la dotation spéciale instituteurs (DSI) 2009.

(NOR : INTB0909804C).

Site internet circulaires.gouv.fr, juillet 2009.- 6 p.

Cette circulaire donne, notamment, la liste des instituteurs pouvant ou non bénéficier d'un logement ou de l'indemnité représentative de logement et rappelle que les instituteurs pacsés doivent être assimilés à des instituteurs mariés, que ceux qui ont choisi, par convenance personnelle, d'utiliser leur propre résidence n'ont pas droit à l'indemnité, l'instituteur propriétaire d'une habitation pouvant cependant bénéficier d'un logement dans la commune où il est affecté, et que les instituteurs exerçant des fonctions de secrétaire des commissions départementales de l'éducation spéciale ou d'autres commissions ou de conseillers pédagogiques départementaux de l'éducation physique et sportive peuvent prétendre au bénéfice du logement ou au versement de l'indemnité.

Décentralisation

Police du maire

Agrément

Décret n° 2009-876 du 17 juillet 2009 relatif à la police des ports maritimes et portant diverses dispositions en matière portuaire.

(NOR : DEVT0907243D).

J.O., n° 165, 19 juillet 2009, pp. 12014-12018.

L'article 1^{er} ajoute un titre préliminaire au livre III de la partie réglementaire du code des ports maritimes fixant les principes généraux de la police portuaire. Dans les ports auxquels n'est affecté aucun officier de port ou officier adjoint, les fonctions de commandant sont exercées par un agent désigné par l'exécutif de la collectivité territoriale ou du groupement compétent (art. R. 301-5).

Le chapitre III de ce titre rassemble les dispositions applicables aux agents chargés de la police et fixe les compétences des officiers de port et officiers adjoints ainsi que les conditions d'aptitude professionnelle requises pour l'attribution de la qualité de surveillant de port. Ces conditions consistent dans la détention d'un permis ou d'un diplôme adéquat ainsi que d'une attestation de formation sur la théorie et la pratique de la police délivrée par le CNFPT (art. R. 303-5 et R. 303-6). Cette même attestation est exigée des auxiliaires de surveillance à l'article R. 303-7 et les conditions de leur agrément ainsi que celles des surveillants sont fixées à l'article R. 303-7.

Le chapitre IV fixe les modalités d'organisation en cas de situations particulières et les attributions des agents.

Le titre I^{er} du livre III concerne la police du plan d'eau et prévoit que les agents chargés de missions de police

portuaire ne peuvent percevoir aucune rémunération ou indemnité pour leur participation à l'évaluation du navire (art. 2), alors que le titre III qui concerne la police de grande voirie fixe les obligations des agents et prévoit des mesures pour les agents ne remplissant pas les conditions de formation (art. 7).

Diplômes exigibles pour l'accès aux divers emplois / Médecin

Équivalence de diplômes étrangers / CEE

Arrêté du 13 juillet 2009 fixant les listes et les conditions de reconnaissance des titres de formation de médecin et de médecin spécialiste, délivrés par les États membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen visées au 2° de l'article L. 4131-1 du code de la santé publique.

(NOR : SASH0915417A).

J.O., n° 175, 31 juillet 2009, pp. 12821-12837.

L'annexe II fixe la liste des titres de formation de médecin spécialiste délivrés par les États membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen ouvrant droit à la qualification de médecin spécialiste et l'annexe IV celle concernant les titres de formation de médecin généraliste.

Des dispositions particulières sont prévues pour les titres non conformes aux obligations communautaires et pour l'ancienne Tchécoslovaquie.

Les arrêtés du 18 juin 1981, 6 août 1985, 15 mai 1986, 10 mai 1999 et 29 août 2000 sont abrogés.

Emplois réservés

Accès des militaires à la fonction publique territoriale

Informatique

Arrêté du 28 juin 2009 portant création d'un site internet relatif au dispositif de recrutement interministériel et interfonctions publiques des emplois réservés.

(NOR : DEFD0915444D).

J.O., n° 162, 16 juillet 2009, texte n° 35 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Il est créé au ministère de la défense un site d'information accessible par le réseau internet permettant, notamment, aux employeurs publics de consulter les passeports professionnels des candidats aux emplois réservés, publiant les listes d'aptitude à ces emplois et donnant des informations pratiques sur ce dispositif.

Environnement

Formation

Droit à la protection de la santé

Hygiène et sécurité

Loi n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement.

(NOR: DEVX0811607L).

J.O., n° 179, 5 août 2009, pp. 13031-13053.

Parmi les mesures prévues pour lutter contre le changement climatique, figurent, à l'article 5, l'incitation des collectivités territoriales à engager un programme de rénovation de leurs bâtiments en matière d'économie d'énergie et la prise en compte de l'objectif de réduction des consommations d'énergie dans les marchés publics, à l'article 18, l'étude par l'État de la possibilité d'imposer aux personnes morales employant plus de deux cent cinquante salariés ou agents l'obligation d'établir un bilan de leur consommation énergétique et l'incitation à le faire pour les personnes employant entre cinquante et deux cent cinquante agents, au chapitre I^{er} du titre III, des mesures pour préserver la santé et en particulier à l'article 39, des mesures de réduction de l'exposition des salariés aux substances préoccupantes avec une contribution des comités d'hygiène et de sécurité et des médecins du travail et un renforcement du suivi des salariés exposés à certaines substances et à l'article 51 l'encouragement par l'État de la mise en place de formations concernant le développement durable et la protection de l'environnement pour les agents des collectivités territoriales.

Fonction publique

Fonction publique territoriale

Mobilité entre fonctions publiques

Centre de gestion / Compétences

Création d'emploi

Cumuls d'activités

Délégation de service public

Incompatibilités

Intérim

Non titulaire / Cas de recrutement

Recrutement

Suppression d'emploi

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

(NOR: BCFX0805620L).

J.O., n° 180, 6 août 2009, p. 13116.

La présente loi est composée des chapitres suivants :

- chapitre I^{er} : développement des mobilités (art. 1 à 19) ;
- chapitre II : recrutement dans la fonction publique (art. 20 à 28) ;
- chapitre III : diverses dispositions de simplification (art. 29 à 44).

Elle modifie principalement les lois n° 83-634 du 13 juillet 1983, n° 84-16 du 11 janvier 1984, n° 84-53 du 26 janvier 1984 et n° 86-33 du 9 janvier 1986.

Elle vise, notamment, à améliorer la mobilité des fonctionnaires par la généralisation de l'accès par détachement à tous les corps et cadres d'emplois, suivi de l'intégration dès lors qu'il est poursuivi au-delà de cinq ans, ou par la voie de l'intégration directe et par l'accès des militaires à tous les corps et cadre d'emplois (art. 1^{er} précisé par les art. 2 à 3). L'administration ne peut s'opposer au départ d'un fonctionnaire en mobilité que par nécessité de service ou suite à l'avis d'incompatibilités émis par la commission de déontologie et ne peut exiger qu'un délai maximal de trois mois lors du départ. Certains décrets portant statuts particuliers peuvent, cependant, prévoir des délais plus longs (art. 4).

L'article 5 porte sur le détachement, l'intégration dans le cadre d'emplois ou corps d'accueil et sur les conséquences de l'impossibilité de la réintégration avec la prise en charge de l'agent par le CNFPT ou le centre de gestion et l'article 6 sur la mise à disposition auprès des collectivités territoriales et les dépenses de personnel y afférant qui comprennent le régime indemnitaire, éventuellement accompagné du versement d'une indemnité d'accompagnement à la mobilité par la collectivité d'accueil.

Les articles 8 à 11 concernent la suppression d'emploi qui doit être précédée de la recherche du reclassement de l'agent puis être proposée sur la base d'un rapport soumis au comité technique paritaire et les articles 12 et 13 sont consacrés au renforcement des obligations du fonctionnaire pris en charge dont le non respect peut conduire à la mise en disponibilité d'office ou à la mise à la retraite.

À titre expérimental et pour une durée de cinq ans, le fonctionnaire peut, sous certaines réserves, cumuler son emploi avec un emploi à temps non complet d'une autre fonction publique (art. 14).

À titre expérimental et pour les années 2008, 2009 et 2010, l'autorité territoriale peut remplacer la notation par un entretien professionnel dont le compte rendu pourra être contesté devant la commission administrative paritaire, sous réserve de la parution d'un décret (art. 15).

Les pouvoirs et compétences de la commission de déontologie sont renforcés (art. 17).

L'article 20 élargit le champ du recrutement d'agents non titulaires en cas d'absences de fonctionnaires et autorise les centres de gestion à mettre à disposition du personnel en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Les collectivités territoriales peuvent avoir recours à l'intérim sous réserve de l'impossibilité pour le centre de gestion de pourvoir à leur besoin (art. 21).

Les articles 23 à 25 portent sur les conditions de reprise des agents disposant d'un contrat de droit public en cas de transfert d'une activité entre deux personnes publiques ou dans le cas d'un transfert à une entreprise ou à un service public industriel et commercial.

Les concours internes sont accessibles aux ressortissants européens (art. 26).

Les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois relèvent du décret simple et non plus du décret en Conseil d'État (art. 27).

L'engagement et la fin d'engagement d'un agent non titulaire sont dénommés « entrée au service » et « sortie de service » (art. 28).

Le dossier du fonctionnaire pourra être géré sur support électronique sous réserve de la parution d'un décret (art. 29). L'échelonnement indiciaire est fixé par décret simple et non plus par décret en Conseil d'État (art. 31).

L'article L. 401 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre relatif aux emplois réservés est modifié (art. 32).

La possibilité pour les agents publics de créer ou reprendre une entreprise est augmentée de deux années (art. 33).

Les agents occupant un emploi à temps non complet dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail (contre 50 % antérieurement) peuvent exercer une activité privée lucrative (art. 34).

L'autorité territoriale peut créer certains emplois d'encadrement, de conseil ou d'expertise ou encore de conduite de projet qui seront pourvus par détachement dans des conditions précisées par plusieurs décrets en Conseil d'État (art. 36).

Une autorité territoriale peut proposer la compensation financière de jours du compte épargne-temps, dans les mêmes conditions que les agents de l'État, sous réserve de la parution d'un décret (art. 37).

L'article 38 met en place les conditions de participation de l'autorité territoriale aux contrats de santé et de prévoyance de ses agents, sous réserve de la publication d'un décret.

Les fonctionnaires de La Poste peuvent être intégrés sur leur demande, jusqu'au 31 décembre 2013, dans un des corps ou cadres d'emplois de la fonction publique (art. 39).

Le dispositif de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) fera l'objet d'un nouveau décret (art. 41).

Hygiène et sécurité

Filière médico-sociale

Circulaire interministérielle n°DGS/DHOS/DGAS/DSC/DGT/DUS/UAR/2009/127 du 11 mai 2009 relative aux nouvelles dispositions contenues dans la version 2009 du plan national canicule et à l'organisation de la permanence des soins propres à la période estivale.

Site internet circulaires.gouv.fr, août 2009.- 13 p.

Cette circulaire fait le point sur le dispositif national d'alerte en cas de canicule et précise que le plan national canicule pour 2009 est disponible sur le site internet du ministère de la santé et des sports, la fiche n° 3.2 relative à la protection des travailleurs ayant été modifiée pour intégrer l'obligation de prévoir un local pour accueillir les travailleurs de chantier lors des interruptions momentanées de l'activité.

Elle rappelle les fondamentaux du plan à mettre en œuvre en direction des personnes vulnérables, notamment, les bonnes pratiques professionnelles ainsi que la nécessité de sensibiliser les personnels.

Hygiène et sécurité

Médecine professionnelle et préventive

Santé

Circulaire DGT n° 2009/15 du 26 juin 2009 du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville relative au rôle des acteurs de la santé au travail en cas de pandémie grippale.

Site internet circulaire.gouv.fr, juillet 2009.- 9 p.

Une annexe donne des recommandations sur la conduite à tenir par les médecins du travail en cas de pandémie grippale, notamment, sur le contenu d'un plan prévention ainsi que sur la conduite à tenir en cas de pandémie.

Circulaire DGT n° 2009/16 du 3 juillet 2009 du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n° 2007/18 du 18 décembre 2007.

Site internet circulaire.gouv.fr, juillet 2009.- 20 p.

Un questions-réponses, joint en annexe à la circulaire, rappelle les conditions de préparation des entreprises à une pandémie grippale, l'élaboration d'un plan de continuité de l'activité (PCA) étant obligatoire pour les administrations de l'État et fortement recommandé pour les collectivités territoriales.

Des indications sont données sur le port des masques, les traitements antiviraux, le plan de continuité, les mesures à prendre pour assurer la sécurité et protéger la santé du personnel, l'actualisation du document unique, le rôle du médecin du travail ainsi que sur le droit de retrait.

Hygiène et sécurité

Santé

Lettre du ministère de l'intérieur du 20 juillet 2009.

Site internet du ministère de l'intérieur, août 2009.- 1 p.

Le ministre demande aux maires de s'assurer que les plans de continuité de l'activité en cas de pandémie grippale sont opérationnels et rappelle leur objectif qui est de maintenir l'activité malgré un absentéisme important probable tout en protégeant les personnes exposées.

Médaille d'honneur régionale, départementale et communale

Circulaire du 15 juillet 2009 du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative à la médaille d'honneur régionale, départementale et communale.

(NOR : IOCA0916691C).

Site internet circulaires.gouv.fr, août 2009.- 1 p.

Les dispositions relatives à la prise en compte des services accomplis dans les services extérieurs de l'État pour l'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale qui sont détaillées dans la circulaire du 6 décembre 2006 concernant les agents transférés en application de la loi de décentralisation du 13 août 2004.

Mobilité entre fonctions publiques

Détachement / Organismes auprès desquels le détachement est admis

Outre-mer

Loi n° 2009-970 du 3 août 2009 relative à l'évolution institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie et portant ratification d'ordonnances.

(NOR: IOCO0910290L).

J.O., n° 180, 6 août 2009, pp. 13111-13112.

L'article 4 prévoit que les fonctionnaires appartenant à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie peuvent être détachés dans les emplois des collectivités territoriales de niveau équivalent à ceux auxquelles ils appartiennent et y être intégrés, nonobstant toute disposition contraire dans les statuts particuliers.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État

Décret n° 2009-940 du 29 juillet 2009 fixant les dispositions statutaires applicables aux corps des administrateurs et des administrateurs adjoints du Conseil économique, social et environnemental ainsi que les dispositions applicables aux emplois de chef de service, de directeur de projet et de chef de mission.

(NOR: BCFF0910814D).

J.O., n° 175, 31 juillet 2009, texte n° 28, (version électronique exclusivement).- 8 p.

Les administrateurs du Conseil économique, social et environnemental sont recrutés, notamment, par voie de détachement parmi les administrateurs territoriaux titularisés en cette qualité depuis deux ans au moins (art. 3).

Les administrateurs adjoints du Conseil économique, social et environnemental sont recrutés, notamment, par voie de détachement parmi les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou de même niveau et titularisés en cette qualité depuis deux ans au moins (art. 8).

Peuvent être nommés, par la voie du détachement, dans l'emploi de chef de mission les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de la catégorie A ou de niveau équivalent dont quatre dans un grade d'avancement (art. 20).

Décret n° 2009-941 du 29 juillet 2009 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des rédacteurs-techniciens du Conseil économique, social et environnemental.

(NOR: BCFF0910846D).

J.O., n° 175, 31 juillet 2009, texte n° 29, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Les rédacteurs-techniciens du Conseil économique, social et environnemental sont recrutés, notamment, par voie de

détachement, parmi des fonctionnaires de catégorie B des trois fonctions publiques titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice brut de début est au moins égal à l'indice afférent au 1^{er} échelon respectivement du grade de rédacteur-technicien de 2^e classe, de rédacteur-technicien de 1^{re} classe ou de rédacteur-technicien principal (art. 3).
Peuvent être placés en position de détachement dans le corps des rédacteurs-techniciens du Conseil économique, social et environnemental les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie B ou de niveau équivalent (art. 9).

Décret n° 2009-942 du 29 juillet 2009 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des adjoints du Conseil économique, social et environnemental.

(NOR: BCFF0910852D).

J.O., n° 175, 31 juillet 2009, texte n° 30, (version électronique exclusivement).- 6 p.

Peuvent être détachés dans le corps des adjoints du Conseil économique, social et environnemental les fonctionnaires de catégorie C des trois fonctions publiques titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice brut de début est au moins égal à l'indice afférent au 1^{er} échelon respectivement du grade d'adjoint administratif de 2^e classe, d'adjoint administratif de 1^{re} classe, d'adjoint administratif principal de 2^e classe ou d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe (art. 15).

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la défense

Décret n° 2009-964 du 31 juillet 2009 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'encadrement supérieur de la direction générale de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre.

(NOR: DEFH0904295D).

J.O., n° 178, 4 août 2009, texte n° 16, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Décret n° 2009-965 du 31 juillet 2009 portant échelonnement indiciaire applicable aux personnels de l'encadrement supérieur de la direction générale de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre.

(NOR: DEFH0904305D).

J.O., n° 178, 4 août 2009, texte n° 16, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Peuvent être nommés dans les emplois de directeur général adjoint et de directeur les fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et appartenant à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilée dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 1015 et qui justifient d'au moins huit années de service accomplis dans un ou plusieurs de ces cadres d'emplois ou en position de détachement dans un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal supérieur à l'indice brut 1015.

Non discrimination

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (rectificatif).

(NOR : MTSX0769280Z).

J.O., n° 182, 8 août 2009, p. 13240.

Sont rajoutés aux agissements constituant une discrimination ceux ayant pour objet ou pour effet de créer un environnement intimidant.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Droit pénal

Responsabilité de l'administration

Responsabilité du fonctionnaire

Lettre DAJ A1 n°09-156 du 23 avril 2009 relative à la protection juridique – Poursuites pénales.

Lettre d'information juridique, n° 136, juin 2009, pp. 35-36.

Le droit à la protection prévu par l'article 11, alinéa 4 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ne saurait être mise en place en faveur d'un agent public mis en garde à vue à la suite d'une plainte alors qu'aucune action publique n'a été mise en mouvement. De même l'agent n'a aucun droit à en bénéficier lors de la mise en place de procédures alternatives préalables comme la composition pénale.

L'agent ayant commis une faute de service ne doit accepter une composition pénale que si elle n'a pas pour effet d'indemniser les parties civiles, l'administration ne pouvant pas prendre en charge la réparation et l'agent devant, dans ce cas, l'assumer seul.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Hygiène et sécurité

Circulaire n° 2009/008 du 4 juin 2009 du ministère de la culture et de la communication relative à la circulaire du 13 juillet 2005 relative à la prévention des risques psychosociaux. Compléments relatifs aux définitions et aux procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violence au travail.

B.O. Culture, et communication, n° 175, juin 2009, pp. 9-12.

Cette circulaire complète celle du 13 juillet 2005 en rappelant le cadre juridique de la prévention et de la répression des agissements mettant en cause l'intégrité physique ou morale des agents, en précisant les notions de stress, harcèlement et violence et en précisant la conduite à tenir et les procédures à mettre en œuvre.

Recrutement de ressortissants étrangers

Directive n° 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

JOUE, n°L. 168, 30 juin 2009, (version électronique exclusivement), pp. 24-32.

Cette directive reprend les obligations incombant aux employeurs de ressortissants de pays tiers et prévoit des sanctions financières en cas d'emploi illégal, ces dispositions ne s'appliquant pas aux États ou aux organismes publics dans l'exercice de leurs prérogatives publiques.

Parmi les autres mesures prises à l'égard des employeurs figure l'exclusion de la participation à une procédure de passation de marchés publics (art. 7).

Régie d'avances et de recettes

Arrêté du 6 juillet 2009 portant application de l'article 8 du décret n° 2008-227 du 5 mars 2008 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs.

(NOR : JUSB0917510A).

J.O., n° 175, 31 juillet 2009, texte n° 7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La compétence de prendre les ordres de versement et de se prononcer sur les demandes de sursis de versement et de remise gracieuse des débits mis à la charge des régisseurs d'avances et de recettes est déléguée aux premiers présidents de cour d'appel et aux procureurs généraux près lesdites cours.

La constatation et l'apurement des débits consécutifs à des détournements de fonds publics ou des débits prononcés par la Cour des comptes ne peuvent être délégués.

Régie d'avances et de recettes

Cadres d'emplois / Filière police municipale

Circulaire du 15 janvier 2009 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative au recensement pour le remboursement par l'État de l'indemnité aux régisseurs des polices municipales.

(NOR : INTB0900009C).

B.O. du ministère de l'intérieur, n° 1, janvier 2009, (version électronique exclusivement), texte n° 1.- 3 p.

Cette circulaire rappelle les modalités de calcul du remboursement revenant à chaque commune auprès desquelles le préfet a créé une régie de recettes pour percevoir le produit des contraventions au code de la route dressées par les agents de police municipale et les gardes champêtres. Le montant de l'indemnité est fixé à 110 euros lorsque le montant moyen des recettes encaissées mensuellement est nul.

Santé**Cadre d'emplois / Filière médico-sociale****Centre de santé****Établissement public / Social et médico-social****Fonction publique hospitalière****Mobilité entre fonctions publiques****Service départemental d'incendie et de secours**

Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.

(NOR: SASX0822640L).

J.O., n° 167, 22 juillet 2009, pp. 12184-12244.

Décision n° 2009-584 DC du 16 juillet 2009 du Conseil constitutionnel relative à la loi portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.

(NOR: CSCL0916727S).

J.O., n° 167, 22 juillet 2009, pp. 12244-12247.

Le code de la santé publique est modifié, le titre I^{er} de la loi rassemblant des dispositions modernisant les établissements de santé qui comprennent les centres de santé dont les missions et l'organisation sont définies à l'article L. 6323-1 du code. Les médecins des centres sont des salariés.

L'article 11 de la loi modifie la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et concerne, notamment, les personnels de direction. À l'article 18, le groupement pour la modernisation du système d'information est remplacé par l'agence nationale d'appui à la performance des établissements de santé et médico-sociaux qui peut employer, entre autres, des agents de la fonction publique territoriale en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition.

L'article 19 modifie les conditions dans lesquelles les ressortissants des États membres ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent exercer les professions de médecins, sages-femmes, chirurgiens-dentistes et pharmaciens, des autorisations individuelles pouvant être délivrées pour les non ressortissants.

Le titre II concerne l'accès aux soins, les articles 36 et 38 fixant les conditions dans lesquelles les médecins généralistes et les pharmaciens d'officine peuvent prêter leur concours aux établissements de santé ou médico-sociaux. L'article 42 prévoit qu'un rapport présenté au Parlement doit évaluer l'applicabilité de l'article L. 6111-9 du code de la santé publique prévoyant la réparation intégrale des préjudices aux personnes ayant exercé une activité professionnelle dans les SDIS (services départementaux et de secours) et ayant été vacciné contre l'hépatite B.

L'article 59 prévoit l'obligation du développement professionnel continu pour les médecins, les chirurgiens-dentistes, les pharmaciens et les sages-femmes, les employeurs publics devant prendre les mesures leur permettant de satisfaire à cette obligation. Cette obligation concerne également les auxiliaires médicaux.

L'article 62 modifie les conditions d'inscription et de radiation des professionnels de santé aux conseils de l'ordre.

L'article 63 prévoit que l'ordre national des infirmiers, celui des masseurs-kinésithérapeutes et celui des pédicures-podologues ont accès, respectivement, aux listes nominatives des infirmiers, des masseurs-kinésithérapeutes et des pédicures-podologues employés par des structures publiques.

Les articles 69 et 70 autorisent le Gouvernement à prendre diverses ordonnances, notamment en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.

L'article 76 concerne l'autorisation d'exercer pour les ressortissants québécois et ressortissants d'un Etat non membre de la Communauté européenne.

Les articles 86 et 88 étendent les actes médicaux que peuvent accomplir les sages-femmes et infirmiers à des mesures de contraception.

Les accueillants familiaux accueillant des malades mentaux sous la responsabilité d'un établissement ou d'un service de soins sont des agents de ces établissements (art. 92).

Le titre III rassemble les dispositions relatives à la prévention et à la santé publique et le titre IV celles concernant l'organisation territoriale de santé.

Le 1^{er} chapitre est consacré aux agences régionales de santé, détaille leurs missions en matière de santé et d'action sociale et médico-sociale et leur organisation avec la mise en place de délégations dans les départements.

Le chapitre III concerne les établissements sociaux et médico-sociaux et fixe les compétences respectives du président du conseil général et du directeur général de l'agence régionale de santé. Les dispositions de l'article L. 411-1 relatives à l'emploi d'assistant de service social sont étendues aux ressortissants d'un Etat partie à une convention internationale ou à un dispositif de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (art. 24, 25°).

Le chapitre IV fixe les conditions de substitution de l'agence régionale de santé à l'État et à divers établissements ainsi que les conditions de transfert des biens et personnels (art. 129).

Tourisme**Chèques-vacances**

Loi n° 2009-888 du 28 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques.

(NOR: ECEX0828955L).

J.O., n° 169, 24 juillet 2009, pp. 12352-12365.

L'article 5 concerne les offices de tourisme.

L'article 30 concerne les chèques-vacances dont il étend le bénéfice aux concubins et aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité. L'article L.11-4 du code du tourisme fixant des conditions de ressources pour leur octroi est abrogé.

Un décret doit fixer le pourcentage que ne peut dépasser la participation de l'employeur. Ces pourcentages seront fonction de la rémunération et de la situation de famille du salarié.

À l'article 31, un rapport doit dresser le bilan de ces nouvelles dispositions et proposer, éventuellement, de nouvelles modalités d'émission.

Traitement / Augmentations

Décret n° 2009-824 du 3 juillet 2009 portant majoration à compter du 1^{er} juillet 2009 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation et portant attribution de points d'indice majoré (rectificatif).

(NOR : BCFX0914694F).

J.O., n° 176, 1^{er} août 2009, texte n° 18, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Dans l'annexe barème A, en ce qui concerne l'indice brut 443, il faut lire 390 au lieu de 380. ■

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.

Acte administratif / Contrôle de légalité Contentieux administratif / Délais de recours

Question écrite n° 40040 du 20 janvier 2009 de M. Gérard Charasse à M^{me} la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.

J.O. A. N. (Q), n° 23, 9 juin 2009, p. 5645.

Les observations préalables, émises par le préfet quant à certains actes qui lui sont transmis au titre du contrôle de légalité, ne portent pas atteinte au principe de libre administration et ne peuvent être considérées comme un recours gracieux susceptible d'interrompre le délai de recours contentieux que dans certains cas comme celui où la demande du préfet conteste la légalité de l'acte.

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel Retraite / Annuités liquidables Age de la retraite / Agent de la catégorie B

Question écrite n° 29709 du 19 août 2008 de M. Michel Sordi à M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

J.O. A. N. (Q), n° 24, 16 juin 2009, p. 5905.

À compter du 1^{er} janvier 2010, les sapeurs-pompiers professionnels pourront, sur leur demande et sous réserve de leur aptitude physique, être maintenus en activité jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et bénéficier éventuellement de la « surcote ».

Cessation anticipée d'activité Travailleurs handicapés

Question écrite n° 37337 du 9 décembre 2008 de M. Pierre Morel-A-L'Huissier à M. le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique.

J.O. A. N. (Q), n° 24, 16 juin 2009, pp. 5897-5898.

La lettre du 20 février 2006 du ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille précise qu'une preuve simple du taux de handicap de 80 %, comme une carte de stationnement, peut être fournie pour les demandes de départ en retraite anticipée par les agents n'ayant pu justifier de la reconnaissance de leur handicap sur tout ou partie de leur période d'activité.

Congé de maternité Congé de paternité

Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales sur la proposition de résolution européenne présentée par M^{me} Annie David, au nom de la commission des Affaires européennes, en application de l'article 73 bis du Règlement, sur la proposition de directive portant modification de la directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (E 4021) / Par M^{me} Annie David.

Document du Sénat, n° 439, 27 mai 2009.- 29 p.

Après une présentation du dispositif juridique concernant la protection des femmes enceintes et le congé de maternité, la commission, analysant les dispositions du projet de directive européenne, propose une résolution demandant, notamment, l'allongement du congé de maternité à dix-huit semaines, que soient précisées les modalités et la durée minimum des congés supplémentaires en cas de naissance prématurée, d'hospitalisation ou de handicap de l'enfant à la naissance, une durée minimale de congé de trente-quatre semaines en cas de grossesse multiple ainsi que l'instauration d'un congé de paternité au niveau européen.

Enseignement Responsabilité pénale

Rapport fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur la proposition de loi (n° 1641), renforçant la lutte contre les violences de groupe et la protection des personnes chargées d'une mission de service public / Par M. Christian Estrosi.

Document de l'Assemblée nationale, n° 1734, 10 juin 2009.- 2 volumes, 133 p. ; 10 p.

L'article 5 de la proposition de loi vise à renforcer la protection de tous les personnels travaillant dans les établissements scolaires en les mentionnant expressément ainsi que leurs proches dans la liste des victimes induisant l'aggravation des peines pénales encourues.

Informatique

Protection de la vie privée

Rapport d'information fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale par le groupe de travail relatif au respect de la vie privée à l'heure des mémoires numériques / Par M. Yves Détraigne et M^{me} Anne-Marie Escoffier.

Document du Sénat, n° 441, 27 mai 2009.- 153 p.

La commission, après une définition, une analyse des risques d'atteinte à la vie privée que peut engendrer l'utilisation des nouvelles technologies, essentiellement informatiques, et le bilan de l'action de la CNIL dans ce domaine, formule quinze recommandations.

Elle propose, entre autres, la création d'un label de protection des données personnelles, le renforcement des pouvoirs de la CNIL avec la généralisation des correspondants Informatique et libertés dans les structures publiques et privées de plus de cinquante salariés, l'affirmation du caractère personnel de l'adresse IP, l'octroi à la CNIL de compétences en matière d'autorisation et de contrôle des dispositifs de vidéosurveillance ainsi que l'inscription dans la Constitution du droit au respect de la vie privée.

Médaille d'honneur

Question écrite n° 37660 du 16 décembre 2008 de M. Yvan Lachaud à M^{me} la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.

J.O. A. N. (Q), n° 24, 16 juin 2009, p. 5906.

Une réflexion est en cours sur la possibilité de cumuler les années de service effectuées dans le secteur privé avec celles accomplies dans le secteur public pour l'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale.

Mise à disposition

Rémunération et indemnités accordées

aux fonctionnaires de l'État / Comptables du Trésor chargés de la gestion des OPHLM

HLM

Question écrite n° 41012 du 9 juin 2009 de M. André Vézinhét à M. le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

J.O. A. N. (Q), n° 23, 9 juin 2009, p. 5585.

Un office public de l'habitat peut mettre à disposition du comptable de l'office des fonctionnaires, cette mise à disposition pouvant ne pas donner lieu à remboursement, dès que cette disposition est prévue par la convention passée entre l'office et le trésorier-payeur général. Cette dérogation est le corollaire de l'exonération totale ou partielle de la contribution au fonctionnement du service du comptable public (art. R. 432-23 du code de la construction et de l'habitation).

Prise en charge partielle des titres de transport

Question écrite n° 7981 du 19 mars 2009 de M. Bernard Fournier à M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, transmise à M. le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique.

J.O. S. (Q), n° 27, 2 juillet 2009, pp. 1695-1696.

Un décret spécifique à la fonction publique territoriale, actuellement en préparation, devrait fixer les modalités de prise en charge des frais de transports publics prévue à l'article 20 de la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Retraite

Question écrite n° 3933 du 11 septembre 2007 de M. Paul Giacobbi à M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, transmise à M. le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique.

J.O. A. N. (Q), n° 23, 9 juin 2009, pp. 5636-5637.

Une délibération de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) permet la validation pour la retraite des diplômes sanctionnant les études d'infirmier, de sage-femme ou d'assistante sociale.

Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) Sapeur-pompier

Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire en conclusion des travaux de la Mission d'évaluation et de contrôle (MEC) sur le financement des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) / Présenté par MM. Georges Ginesta, Bernard Derosier et Thierry Mariani, MM. Georges Tron et David Habib.

Documents de l'Assemblée nationale, n° 1829, 8 juillet 2009.- 207 p. + 102 p.

Ce rapport examine la gouvernance des SDIS (services départementaux d'incendie et de secours), les relations entre les SDIS et leur financement ainsi que la gestion des ressources humaines et la formation des sapeurs-pompiers. Constatant, notamment, une complexité administrative et financière, un enchevêtrement des compétences, une augmentation des effectifs des sapeurs-pompiers depuis la loi de départementalisation, la spécificité du statut des sapeurs-pompiers et le poids de leur formation ainsi que l'importance des dépenses de personnel, ce rapport préconise, entre autres, de clarifier les compétences, de réexaminer des textes réglementaires adoptés par la direction de la sécurité civile, de confier la responsabilité pleine et entière des SDIS aux conseils généraux, de faire du directeur et du directeur adjoint des emplois fonctionnels, de promouvoir la mutualisation de certaines fonctions comme la formation, d'effectuer une pause dans les recrutements, de faire évoluer éventuellement le système des gardes de 24 heures, de faire entrer la gestion et la rémunération des sapeurs-pompiers dans le droit commun de la fonction publique territoriale, d'encadrer de double statut de volontaire et de professionnel, de revoir et de proportionner certaines formations et de favoriser les collaborations entre les différents organismes de formation. ■

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

Conseil d'État, 18 février 2009, M^{me} V., req. n° 305810.

Est imputable à la vaccination contre l'hépatite B la sclérose en plaques dont souffre un agent, dès lors qu'il n'a présenté aucun antécédent de cette maladie avant de recevoir les injections du vaccin et que les premiers symptômes de son affection ont été ressentis dès les semaines qui ont suivi la dernière injection de rappel, soit dans un bref délai après cette injection.

Agrément

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale.

Agent de police

Droit pénal

Cour administrative d'appel de Douai, 23 octobre 2008, M^{lle} S., req. n° 07DA00094.

Est légal le refus d'agrément opposé à une personne souhaitant exercer les fonctions d'agent de police municipale, dès lors que cette décision ne rappelle pas l'existence de la condamnation dont elle a fait l'objet et pour laquelle elle a été réhabilitée. Cette mesure de réhabilitation ne faisait pas obstacle à ce que les faits qui ont servi de base à sa condamnation par la juridiction répressive, passée en force de chose jugée au pénal, puissent fonder un refus d'agrément. Cette personne ne peut en l'espèce, eu égard à la gravité des faits en cause, être regardée comme présentant toutes les garanties requises d'honorabilité, de crédit et de fiabilité dont un candidat doit pouvoir se prévaloir pour occuper un emploi dans les services actifs de la police.

Assistant maternel / Agrément

Indemnisation

Cour administrative d'appel de Versailles, 11 décembre 2008, M^{me} F., req. n° 07VE01109.

Une décision administrative illégale ne donne lieu à indemnisation que si cette illégalité est la cause du préjudice

invoqué. En l'espèce, l'illégalité résultant de l'incompétence dont était entachée la décision refusant d'accorder un agrément à une assistante maternelle ne peut être regardée comme étant à l'origine d'un préjudice, dès lors que cette décision était justifiée au fond. Cette illégalité ne peut donc donner lieu à indemnisation.

Concession de logement

Gardien

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Rémunération

Indemnisation

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 novembre 2008, M^{me} B., req. n° 06BX01519.

Si la mise à disposition gratuite d'un logement, la fourniture gratuite du chauffage et de l'électricité et l'autorisation d'occupation du domaine public dont a bénéficié un agent sont de nature à constituer une juste contrepartie de ses services de gardiennage d'équipements sportifs qui comprenaient l'ouverture et la fermeture des portes, l'extinction des lumières et la fermeture des robinets ainsi que la tenue d'un cahier de bord consignait toutes observations utiles sur le comportement des usagers et l'état des équipements, elles ne peuvent, en revanche, être regardées comme rémunérant les services d'entretien de ces équipements pour lesquels cet agent n'a perçu aucune autre rétribution. Ainsi, en dépit de l'absence de rémunération effective prévue pour ces services dans le contrat qui le régit et qui lui a été consenti à l'origine en méconnaissance du principe général conférant à tout salarié le droit à un minimum de rémunération, cet agent est fondé à demander une indemnité égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance pour ces services d'entretien.

Congé de maladie

Congé de longue durée / Durée

Situation de l'agent après épuisement des congés de maladie

Disponibilité d'office

Cour administrative d'appel de Versailles, 27 novembre 2008, M^{me} S., req. n°07VE01017.

Après qu'un fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé de longue maladie a été placé en congé de longue durée, l'administration a pu comptabiliser l'année de congé de longue maladie comme une année de congé de longue durée. Ayant bénéficié de cinq ans de congé de longue durée et épuisé ses droits à congé de maladie pour son affection, ce fonctionnaire qui a été de nouveau placé en congé de maladie pour une durée de douze mois, ne pouvait bénéficier d'un congé de longue maladie pour une nouvelle affection, faute d'avoir repris ses fonctions pendant un an. À la suite de l'épuisement de ses droits statutaires à congé de maladie, cet agent a été régulièrement placé en disponibilité d'office.

Congés de maladie

Primes et indemnités

Retenues sur le traitement / Trop perçu

Responsabilité administrative

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 novembre 2008, Ministre de l'intérieur, de l'Outre-mer et des collectivités territoriales c/ M^{me} L. B., req. n°07BX00205.

Le versement de primes de fonctions à un fonctionnaire, alors qu'il est en congé de maladie n'est pas une simple mesure de liquidation d'une créance résultant d'une décision antérieure mais constitue une décision créatrice de droit. Cette décision, qui ne résulte d'aucune fraude, ne peut être retirée après l'expiration d'un délai de quatre mois suivant son édicition manifestée par chaque versement effectué. En exigeant le remboursement de ces primes, l'administration a commis une faute de nature à engager sa responsabilité. La circonstance que ce fonctionnaire ne pouvait ignorer qu'il ne remplissait pas les conditions requises pour en bénéficier n'est pas de nature à exonérer l'administration de tout ou partie de sa responsabilité.

Congé de maladie ordinaire

Congé de longue maladie

Congé de longue durée

Radiation des cadres

Conseil d'État, 23 février 2009, Ministre de l'éducation nationale c/ M^{lle} R., req. n° 308923.

Le fonctionnaire qui a épuisé ses droits au congé de maladie ordinaire et qui a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi ne peut prétendre au bénéfice d'un

congé de longue maladie ou de longue durée, lesquels ne peuvent être accordés qu'aux agents susceptibles d'être reconnus aptes à la reprise d'un emploi, et est rayé des cadres.

Conseil de discipline / Fonctionnement

Cour administrative d'appel de Versailles, 30 décembre 2008, M^{me} P., req. n°07VE02300.

La seule présence au cours du délibéré d'un conseil de discipline du directeur du personnel d'un établissement public, chargé du secrétariat, ne peut être regardée comme constitutive d'une irrégularité, dès lors qu'il ne ressort pas des mentions du procès-verbal de la séance que ce fonctionnaire aurait pris part aux délibérations et aurait ainsi outrepassé ses fonctions de secrétaire de séance. En outre, il n'a pas pris publiquement position sur la situation de ce fonctionnaire.

Contentieux administratif / Référé

Suspension

Droit syndical

Obligation de réserve

Conseil d'État, Ordonnance du 21 octobre 2008, Syndicat autonome de la fonction publique territoriale de la Réunion, req. n°321319.

Ne justifie pas une suspension en « référé-liberté » sur le fondement de l'article L. 521-2 du code de justice administrative, la décision par laquelle un agent a été suspendu de ses fonctions à la suite d'une grave altercation au cours de laquelle il a tenu des propos qui excèdent l'exercice normal de ses activités syndicales, dès lors qu'elle ne fait pas apparaître de méconnaissance grave et manifeste de la liberté syndicale. De plus, une atteinte manifestement illégale à la liberté syndicale ne résulte pas davantage de la proximité d'élections professionnelles, auxquelles cet agent ne se trouve pas empêché de se présenter.

Délégation de service public

Association

Agent de droit privé

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 juin 2008, Association Temps libre, req. n°05BX01694.

La résiliation d'un contrat de concession ou d'affermage liant une collectivité publique à une personne privée chargée de l'exploitation d'une entité économique entraîne, en principe, sauf impossibilité de continuer l'exploitation de cette entité, le transfert des contrats de travail des salariés affectés à cette entité à la personne publique qui en reprend l'exploitation à son compte.

Démission

Cour administrative d'appel de Marseille, 25 novembre 2008, M. B. L., req. n° 06MA02516.

Les conditions de la notification d'une décision acceptant la démission d'un fonctionnaire et de son entrée en vigueur effective sont sans incidence sur la légalité de cette démission, qui s'apprécie à la date à laquelle cette décision a été prise et ne peut, par suite, résulter de circonstances postérieures à cette date.

Démission**Emplois fonctionnels**

Cour administrative d'appel de Marseille, 12 novembre 2008, M. L., req. n° 06MA03363.

Un fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel ne peut, en dépit de l'existence de réels problèmes de santé dont il avait conscience à la date à laquelle il a envoyé sa lettre de démission, alléguer que celle-ci était entachée d'un vice du consentement et que la dépression nerveuse dont il souffrait à cette date ne lui permettait pas d'apprécier la portée de sa décision, dès lors que cette démission a été présentée à l'issue de négociations avec son employeur. En effet, l'autorité locale a pris acte de sa démission à la suite d'un entretien et après lui avoir laissé un délai de réflexion de trois semaines.

Discipline / Communication du dossier et droits de l'agent incriminé**Dossier individuel****Sanctions disciplinaires**

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 11 décembre 2008, M. R., req. nos 04BX01248 et 05BX01306.

Si le dossier d'un fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité, la méconnaissance d'une telle formalité ne peut vicier à elle seule la procédure disciplinaire, dès lors que n'a pas été soustraite une pièce pouvant avoir une influence sur le cours de cette procédure.

Si l'organisme siégeant en conseil de discipline est saisi par un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, indiquant clairement les faits reprochés au fonctionnaire, précisant les circonstances dans lesquelles ils se sont produits et prévoyant que le fonctionnaire peut présenter des observations écrites ou orales devant le conseil de discipline, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la communication de ce rapport avant la séance, dès lors que l'agent a eu accès à son dossier personnel et que ce rapport ne contient aucun élément nouveau. Le respect du délai de convocation d'un fonctionnaire, quinze jours au moins avant la date d'une réunion du conseil de discipline, s'impose y compris lorsque, en raison du report de la date d'une réunion du conseil de discipline, l'administration

convoque de nouveau cette formation consultative, afin notamment que l'agent puisse faire appel au défenseur de son choix.

À la suite de l'annulation contentieuse du dernier avis d'un conseil de discipline, une autorité administrative qui n'était pas tenue de réunir un nouveau conseil de discipline, peut régulièrement fonder une nouvelle sanction disciplinaire sur le précédent avis émis par le conseil de discipline.

Discipline / Procédure et garanties disciplinaires
Autorité investie du pouvoir disciplinaire
Sanction du quatrième groupe / Révocation

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 août 2008, M^{me} D.-C., req. n° 06BX01257.

La circonstance que la lettre convoquant un fonctionnaire devant le conseil de discipline a été signée par l'autorité hiérarchique, et non par le président du conseil de discipline, ne constitue pas une irrégularité de nature à vicier la procédure suivie. Dès lors qu'il a été donné lecture à cet agent de l'avis rendu par le conseil de discipline, à l'issue de son délibéré, la circonstance que cet avis ne précise pas le résultat du vote auquel il a été acquis ne saurait, par elle-même, entacher d'illégalité la sanction prise à l'encontre de cet agent. En outre, en engageant en l'espèce une procédure disciplinaire plus de deux ans après les faits reprochés à ce fonctionnaire, lequel avait d'ailleurs entre-temps été placé, à sa demande, en disponibilité, le directeur d'une maison de retraite n'a méconnu aucune disposition législative ou réglementaire, non plus qu'aucun principe général du droit. Est donc légale la sanction de la révocation prise à l'encontre de cet agent.

Disponibilité d'office**Congé de maladie ordinaire****Cas de l'agent prolongeant son congé sans autorisation**

Cour administrative d'appel de Versailles, 11 décembre 2008, M^{me} D., épouse H., req. n° 07VE02582.

Est légale la décision d'une autorité locale qui, pour régulariser la situation administrative d'un fonctionnaire, l'a placé rétroactivement en disponibilité jusqu'à la date de sa mise à la retraite par limite d'âge, après que cet agent, à la suite d'un congé de maladie d'un an, a refusé sans motif légitime de se rendre à plusieurs convocations médicales et n'a pas repris son activité. En effet, en raison de ces refus et de l'absence d'avis de médecins experts, le comité médical départemental et la commission de réforme n'ont pas été en mesure de se prononcer sur l'aptitude à l'emploi de cet agent. Et, du fait de l'absence d'avis de ces instances, la collectivité locale n'a donc pas pu placer ce fonctionnaire dans une autre position administrative que celle de la disponibilité.

Filière police municipale

Police du maire

Régie d'avances et de recettes

Le coût de recouvrement des amendes forfaitaires émises par les agents de police municipale doit-il être supporté par les communes ?

L'Actualité juridique – Droit administratif, n° 27, 3 août 2009, pp. 1484-1490.

Sont publiées les conclusions de M. Frédéric Beaufays, rapporteur public, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 26 mars 2009, Commune de Versailles, req. n° 07VE03261, lui-même publié.

Le rapporteur public, retraçant les conditions juridiques de la mise en place des régies de recettes auprès des services de police municipale, analyse les dispositions du code de procédure pénale qui font relever la chaîne répressive pénale et le recouvrement pécuniaire des amendes de la responsabilité de l'État, précise qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit expressément que le coût de fonctionnement de la régie d'État créée pour le recouvrement des amendes forfaitaires doit être supporté par les communes, considère que si l'arrêt du 29 juillet 1993 instaure la possibilité d'instaurer une régie de recettes, c'est la circulaire du 3 mai 2002 qui définit réglementairement le cadre général de fonctionnement des régies et, suivi par le juge, conclut à son illégalité en tant qu'elle opère un transfert de dépenses de l'État vers les collectivités territoriales sans base législative.

Licenciement en cours de stage

Licenciement pour insuffisance professionnelle

Cour administrative d'appel de Marseille, 21 octobre 2008, M. V., req. n° 06MA02621.

Après avoir été licencié pour insuffisance professionnelle à l'issue de son stage dans le corps de technicien supérieur d'études et de fabrication, un agent est réintégré en qualité de stagiaire dans le corps des adjoints administratifs, dès lors que durant le stage qu'il a effectué en qualité de technicien supérieur d'études et de fabrication, la période de prolongation de son stage en qualité d'adjoint administratif doit être regardée comme ayant été suspendue. Même en tenant compte de la situation particulière de cet agent, dont le stage en qualité d'adjoint administratif a été interrompu, est légale la décision le licenciant pour insuffisance professionnelle à l'issue de ce stage, dès lors que son comportement général a dénoté un manque de motivation et une mauvaise organisation dans le travail assorti d'une grande lenteur.

Mise à la retraite d'office

Admission à la retraite pour invalidité

Comité médical

Congé de maladie ordinaire / Durée du congé

Reclassement pour inaptitude physique

Cour administrative d'appel de Marseille, 25 novembre 2008, Hôpital local intercommunal de la Vesubie c/ M^{me} C., req. n° 06MA00443.

Est illégale la décision plaçant un fonctionnaire en retraite pour invalidité à la suite d'un avis du comité médical, dès lors que, n'étant pas justifiée par l'état médical de cet agent, cette décision a été prise pour l'écarter du service. En effet, alors que cet agent n'avait pas épuisé son droit à congé de maladie ordinaire, le comité médical lui a refusé tout droit à congé de longue maladie et a émis l'avis que son inaptitude totale et définitive à ses fonctions justifiait une mise à la retraite d'office pour invalidité, sans motiver aucunement en quoi son état de santé imposait cette cessation définitive de toute activité. En outre, cet agent a antérieurement fait l'objet d'une procédure de licenciement professionnel qui n'a pas été menée à son terme et aucune possibilité de reclassement n'a été recherchée.

Mutation interne - Changement d'affectation

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

Suppression d'emploi

Conseil d'État, 19 février 2009, M. F., req. n° 313839.

Si, à la suite de l'annulation contentieuse de la mutation d'office d'un agent, une autorité publique doit le réintégrer, elle n'est nullement obligée de le faire sur le même poste après que l'ancien poste occupé par cet agent a été supprimé. Est donc légale la décision l'affectant à un poste équivalent.

Mutation interne - Changement d'affectation

Dossier individuel

Droits du fonctionnaire

Conseil d'État, 18 février 2009, M. G., req. n° 300955.

Est illégale la décision prononçant la mutation d'office d'un fonctionnaire, à la suite d'un rapport d'audit contenant des appréciations précises sur sa façon d'assumer ses responsabilités, dès lors que le dossier qui lui a été communiqué préalablement à cette mesure prise en considération de la personne, ne comportait ni ce rapport, ni, à défaut, les extraits le concernant. En effet, si ce document ou ces pièces n'avaient pas à figurer dans son dossier administratif, elles devaient être mises à sa disposition au titre de la communication des griefs. La circonstance que cet agent ait eu connaissance, dans le cadre de ses fonctions, d'une synthèse de ce rapport, ne dispensait pas l'administration de joindre au dossier les passages relatifs à son attitude et à ses compétences afin qu'il puisse utilement présenter sa défense.

Mutation interne - Changement d'affectation

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Indemnisation

Cour administrative d'appel de Lyon, 23 décembre 2008, M. D., req. n° 06LY01191.

Les mesures prises illégalement par l'administration à l'encontre d'un fonctionnaire, qui ont conduit, dans un premier temps, à lui retirer la responsabilité du service qu'il dirigeait depuis de nombreuses années, puis à lui confier, dans un second temps, une mission d'étude temporaire puis, quelques mois après la fin de cette mission, une fonction qui entraînait une diminution importante de ses responsabilités, ont porté atteinte à sa réputation professionnelle. En outre, le refus, illégal, de lui accorder la protection due aux fonctionnaires, a également porté atteinte à cette même réputation. Cet agent justifie donc d'un préjudice moral et de troubles dans ses conditions d'existence, dont il sera fait une juste appréciation.

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Licenciement

Indemnisation

Cour administrative d'appel de Marseille, 25 novembre 2008, M. L., req. n° 06MA02401.

La clause du contrat d'un agent non titulaire, prévoyant que sa rémunération serait majorée de 10 % au titre des congés payés, est incompatible avec une durée de contrat atteignant une année entière ou, à plus forte raison, dépassant cette durée. En l'absence de fixation du terme de son contrat, conclu sur le fondement du deuxième alinéa de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984, cet agent doit être regardé comme recruté pour la période maximale prévue par ces dispositions législatives pour les contrats ayant pour objet de faire face à des besoins occasionnels, à savoir pour une durée de trois mois. Les circonstances dans lesquelles cet agent, dont le contrat n'indiquait ni de durée ni de date d'échéance, a été soudainement licencié sans même que le préavis prévu à son contrat soit mis en œuvre et sans que la qualification de licenciement soit retenue sont à l'origine pour celui-ci d'un préjudice moral dont il sera fait, dans les circonstances de l'espèce, une juste appréciation.

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement de l'engagement

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

Cour administrative d'appel de Marseille, 25 novembre 2008, M^{me} L., req. n° 06MA02055.

Un agent qui a été recruté sur un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Si l'annulation, par le juge administratif pour motif de fond,

de la décision refusant de renouveler le contrat d'un agent qui n'a pas été maintenu en fonctions à l'issue de son contrat, a fait disparaître rétroactivement cette décision, elle n'a pu avoir pour effet de permettre à cet agent de bénéficier du renouvellement par tacite reconduction de son contrat jusqu'au jour où la cour administrative d'appel statue.

Non titulaire / Licenciement

Congé de maternité

Cour administrative d'appel de Marseille, 25 novembre 2008, M^{lle} B., req. n° 07MA00222.

En application des dispositions de l'article 41 du décret du 15 février 1988, un agent public non titulaire recruté pour une durée déterminée peut faire l'objet, passée une période de quatre semaines après la fin de son congé de maternité, d'une mesure de licenciement avant le terme fixé par son engagement.

Est illégal, en l'espèce, le licenciement d'un agent non titulaire, intervenu avant le terme d'une période de quatre semaines suivant son congé de maternité, alors même que la suppression de l'activité d'un service d'aides ménagères, constatée par une délibération du conseil d'administration d'un centre communal d'action sociale, pouvait légalement justifier ce licenciement. Licencié durant son congé de maternité, cet agent a droit à une indemnité égale, non au montant des rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin de son contrat, mais seulement égale aux rémunérations nettes qui auraient dû être perçues durant le laps de temps qui s'est écoulé entre son licenciement et la fin de la quatrième semaine qui a suivi le terme de son congé de maternité.

Non titulaire / Licenciement

Licenciement pour inaptitude physique

Reclassement pour inaptitude physique

Accidents de service et maladies professionnelles

Cour administrative d'appel de Marseille, 21 octobre 2008, M^{me} L., req. n° 06MA02257.

La possibilité pour l'administration de licencier un agent non titulaire devenu définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ne peut intervenir avant que cette inaptitude ait été constatée. Sont légales les décisions d'une autorité locale qui, après qu'un agent non titulaire a été placé en congé de maladie à la suite d'un accident du travail, lui a proposé un reclassement avant de le licencier. En effet, au vu des certificats du médecin du travail, seule l'impossibilité de reprendre un emploi similaire avait été admise avant que son incapacité à exercer tout emploi ne soit reconnue par le comité médical. L'autorité locale ayant rétroactivement réglé la situation de cet agent au regard de ses droits à congé pour cause de maladie en respectant les dispositions du décret du 15 février 1988, celui-ci ne peut pas imputer à cette collectivité locale l'absence de versement d'indemnités journalières de la part de la caisse primaire d'assurance maladie.

Non titulaire / Licenciement

Licenciement pour insuffisance professionnelle

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

Indemnisation

Cour administrative d'appel de Versailles, 11 décembre 2008, M^{me} B., req. n° 07VE01034.

L'indemnité qui est due à un agent non titulaire illégalement licencié pour insuffisance professionnelle doit correspondre à la différence entre, d'une part, le montant du traitement net calculé en fonction de l'indice prévu à son contrat et des indemnités qui en constituent l'accessoire, à savoir l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, à l'exclusion des indemnités représentatives de frais et des éléments de rémunération liés à l'exercice effectif des fonctions, et, d'autre part, le montant de l'indemnité de licenciement, des allocations pour perte d'emploi et des rémunérations des activités exercées par cet agent, que celui-ci a perçues au cours de la période.

Obligations / Incompatibilités

Cumul d'activités

Congé de longue maladie

Sanction du quatrième groupe / Mise à la retraite d'office

Cour administrative d'appel de Douai, 24 juillet 2008, Mme D.-W., req. n° 06DA01161.

L'interdiction faite à un fonctionnaire d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative demeure applicable alors même que ce fonctionnaire est placé en position de congé de longue maladie.

Est donc légale la sanction de la mise à la retraite d'office prise à l'encontre d'un fonctionnaire qui, pendant son mi-temps thérapeutique, a ouvert un cabinet de psychanalyse, a poursuivi cette activité lors de sa reprise à temps plein et pendant les positions de congés dans lesquelles il a été ultérieurement placé.

Radiation des cadres / Abandon de poste

Congé de maladie / Contrôle médical

Droits et obligations de l'agent en congé de maladie / Cas de l'agent prolongeant son congé sans autorisation

Aptitudes physiques

Cour administrative d'appel de Lyon, 25 novembre 2008, M. D., req. n° 06LY01555.

Est légale la radiation des cadres pour abandon de poste d'un fonctionnaire placé en congé de maladie qui, après avoir été déclaré apte au travail à la suite d'une visite médicale de contrôle, n'a pas déféré à la mise en demeure de reprendre son service et s'est borné à produire un nouveau certificat

médical lui prescrivant un arrêt de travail, à demander une contre expertise médicale et la saisine du comité médical départemental par un médecin spécialisé, dès lors que ni le certificat médical, ni les lettres adressées à l'autorité locale n'apportent d'élément nouveau sur son état de santé. En effet, cet agent ne justifie pas s'être trouvé dans l'impossibilité de reprendre son travail et doit être regardé comme ayant abandonné son poste, même si une de ses lettres évoque son absence d'intention de se placer en dehors des règles et statuts de la fonction publique territoriale et même s'il a présenté des demandes de contre-expertise médicale et de saisine du comité médical départemental, dès lors que l'autorité territoriale n'était nullement tenue d'y donner suite.

Refus de titularisation

Stage / Cas de prolongation

CAP / Composition

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 novembre 2008, M^{me} I., req. n° 07BX01103.

À l'issue de la durée statutaire d'un stage, la situation du stagiaire est examinée, et après avis de la commission administrative paritaire, une décision intervient soit pour le titulariser, soit pour proroger son stage, soit enfin pour le licencier ou le réintégrer dans son corps, emploi ou cadre d'emplois d'origine.

En cas de prorogation du stage, celui-ci prend fin de plein droit à l'issue de la période de prorogation. En l'absence de décision expresse de titularisation en fin de stage, l'agent conserve après cette date la qualité de stagiaire, à laquelle l'administration peut mettre fin, à tout moment, pour des motifs tirés de l'inaptitude du stagiaire à son emploi.

Est donc légale, en l'espèce, la décision d'une autorité locale refusant de titulariser un stagiaire, bien qu'il ait été informé de la prorogation de son stage, dès lors que ce stagiaire ayant bénéficié de la durée maximale de stage, cette collectivité locale pouvait mettre fin à tout moment à son stage et refuser de le titulariser pour des motifs tirés de l'inaptitude à son emploi. La circonstance que le chef de service de ce stagiaire avait été chargé d'établir, dans l'exercice normal de ses attributions, un rapport sur sa titularisation ne faisait pas obstacle à ce qu'il pût siéger à la commission administrative paritaire départementale dont il était membre, se prononçant sur cette titularisation.

Refus de titularisation

Suppression d'emploi

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 décembre 2008, M. G., req. n° 07BX00277.

Est légale la décision d'une autorité locale refusant de titulariser un stagiaire à l'issue de son stage, dès lors qu'elle n'a fait que tirer les conséquences de la suppression de son emploi, décidée par mesure d'économie.

Sanction du premier groupe / Exclusion temporaire Motivation des actes administratifs

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 décembre 2008, Communauté de communes de Catus, req. n° 07BX00720.

Insuffisamment motivée, est illégale la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours prise à l'encontre d'un fonctionnaire. En effet, cette décision ne satisfait pas à l'obligation de motivation instituée par l'article 3 de la loi du 11 juillet 1979, dès lors qu'elle se borne à mentionner un manquement « à l'obligation tenant à la qualité d'agent public » sans autre précision sur les circonstances de fait l'ayant motivée et, de plus, aucun autre document plus explicite n'est joint à cette décision qui ne comporte aucun renvoi. La circonstance que cet agent aurait été préalablement informé, au cours de la procédure disciplinaire, des griefs qui lui étaient reprochés n'est pas de nature à dispenser l'autorité locale de respecter l'obligation de motivation instituée par les dispositions de la loi du 11 juillet 1979.

Sanction du premier groupe / Exclusion temporaire Obligation de réserve

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 décembre 2008, M. S., req. n° 08BX00449.

Est légale la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un jour infligée à un fonctionnaire par une autorité locale se fondant sur la demande d'attestation de bonne conduite que cet agent a adressée pendant son temps de service à des partenaires professionnels extérieurs avec lesquels il était amené à travailler. En effet, ces faits constituent un manquement à l'obligation de réserve qui s'impose à tout agent public d'une gravité suffisante pour justifier, en l'espèce, son exclusion du service sans qu'il puisse s'exonérer de la faute professionnelle qu'il a commise en invoquant les données de sa situation administrative et les bonnes appréciations dont il avait auparavant fait l'objet de la part de sa hiérarchie.

Sanction du quatrième groupe / Rétrogradation Communication du dossier et droits de l'agent incriminé

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

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 décembre 2008, M. M. J.-E., req. n° 07BX01520.

Prises au terme d'une procédure irrégulière, sont illégales les décisions rétrogradant un chef de police municipale au grade de brigadier-chef principal et mettant fin à ses fonctions de chef de poste de la police municipale. En effet, il ressort des mentions portées par ce fonctionnaire sur le procès-verbal de communication de son dossier, ainsi que d'un courrier postérieur, qu'il n'a pu consulter la partie disciplinaire de son dossier. La commune ne produit aucun

procès-verbal de remise d'un dossier disciplinaire à cet agent, alors que celui-ci s'est à nouveau plaint par courrier de ne pas avoir pu en prendre connaissance. Dans ces conditions, il ne peut être regardé comme ayant eu communication de l'intégralité de son dossier individuel. Ce fonctionnaire est donc fondé à demander son rétablissement dans le grade de chef de police municipale, sa réintégration dans ses fonctions de chef de poste de la police municipale et la reconstitution de sa carrière. En revanche, ces décisions étant justifiées au fond, l'illégalité qui les entache n'est pas susceptible de lui ouvrir un droit à indemnité.

Sanction du troisième groupe / Exclusion temporaire Obligation d'obéissance hiérarchique

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 décembre 2008, M^{me} M., req. n° 07BX01095.

Est légale la sanction prise à l'encontre d'un fonctionnaire qui, après avoir demandé à prendre des congés, a refusé d'assurer la formation de l'agent qui devait le remplacer malgré des demandes répétées de sa hiérarchie et a eu un comportement agressif vis-à-vis de son supérieur hiérarchique. En effet, cet agent, à qui il n'avait été donné aucun ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, n'établit pas que la lourdeur de ses tâches l'aurait mis dans l'impossibilité d'assurer les missions qui lui avaient été assignées. Eu égard notamment à l'importance et à la durée du trouble porté au bon fonctionnement du service, l'autorité publique n'a donc commis aucune erreur d'appréciation en infligeant à ce fonctionnaire une sanction d'exclusion de fonctions pour une durée de quinze jours.

Sapeur-pompier volontaire

Cour administrative d'appel de Marseille, 21 octobre 2008, M. G., req. n° 06MA02659.

Les sapeurs-pompiers volontaires, qui n'occupent pas à ce titre un emploi, sont exclusivement rémunérés en fonction des missions effectivement assumées. Leur qualité leur donne seulement vocation à participer aux missions énumérées par le décret du 10 décembre 1999.

Ainsi, l'absence de concrétisation de l'affectation d'un sapeur-pompier volontaire lui a, au plus, fait perdre une chance d'être sollicité pour des opérations de secours déterminées sans lui donner droit par principe à une rémunération forfaitaire. En l'espèce, un sapeur-pompier volontaire n'est pas fondé à demander à être indemnisé de la perte de revenus qu'il estime avoir subi après que la décision l'affectant au sein d'un nouveau centre de secours n'a pas été suivie d'effet, dès lors qu'il n'a plus assumé de mission plus d'un an avant ce changement d'affectation, que sa dernière visite médicale remonte à plus de deux ans avant son changement d'affectation et qu'il a été déclaré inapte après s'être plaint de l'absence de caractère effectif de son affectation. En effet, dans les circonstances de

l'espèce, il n'a pas été privé d'une chance sérieuse d'effectuer des missions du fait de l'absence de suite donnée à sa nouvelle affectation.

Suspension

Cour administrative d'appel de Marseille, 21 octobre 2008, M. B., req. n° 06MA02947.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que la suspension prévue par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 soit décidée dans un délai déterminé à compter de la date des faits sur lesquels elle repose ou de celle à laquelle l'employeur a eu connaissance de ces faits.

En l'espèce, les faits reprochés à un fonctionnaire par une décision du 29 mars ne se limitent pas à ceux mentionnés dans un rapport daté du 20 décembre de l'année précédente, mais portent également sur des menaces proférées en début d'année ayant conduit des agents à porter plainte. Ce fonctionnaire ne saurait donc soutenir que le temps écoulé depuis les faits reprochés empêcherait que la décision de suspension soit regardée comme prise dans l'intérêt du service.

Suspension

Motivation des actes administratifs

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 décembre 2008, M. B., req. n° 07BX00531.

La suspension prévue par les dispositions de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 constitue une mesure conservatoire ne présentant pas par elle-même un caractère disciplinaire ; elle n'a donc pas à être subordonnée à une saisine préalable ou simultanée du conseil de discipline. Par suite, elle n'a pas à être obligatoirement précédée de la communication au fonctionnaire de son dossier ou des faits qui la justifient. En outre, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose de motiver une telle mesure. En l'espèce, le courrier adressé par un fonctionnaire au président d'un Centre communal d'action sociale (CCAS) et diffusé à plusieurs personnes, ne se bornait pas à dénoncer des dysfonctionnements mais comportait également de graves accusations à l'encontre de certains fonctionnaires de cet établissement. Dans ces conditions, et alors même que certains des dysfonctionnements dénoncés se sont avérés établis et qu'aucune sanction disciplinaire n'a été ultérieurement prononcée à l'encontre de ce fonctionnaire, la rédaction et la diffusion de cette lettre ont pu être légalement regardées par l'administration comme revêtant le caractère d'une faute grave mettant en cause le bon fonctionnement du service justifiant une mesure conservatoire de suspension.

Suppression d'emploi

Non titulaire / Licenciement

Cour administrative d'appel de Douai, 4 décembre 2008, M. C., req. n° 07DA00558.

Une commune peut légalement, quel que soit l'état des finances communales, procéder à des suppressions d'emploi par mesure d'économie.

Est donc légal le licenciement pour suppression d'emploi d'un agent non titulaire, recruté pour exercer les fonctions de professeur de solfège par contrat à durée indéterminée, après que la commune a, par un souci d'économie, fermé l'école de musique, eu égard au faible nombre d'élèves inscrits.

Titularisation des non titulaires

Non titulaire / Cas de recrutement

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière technique. Conducteur de travaux

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 novembre 2008, M. H., req. n° 06BX01491.

Est légale la décision d'une autorité locale refusant de titulariser un agent contractuel, au motif qu'il ne répondait pas aux critères définis à l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 permettant le recrutement de fonctionnaires sans concours. La circonstance que pour exercer les fonctions qui lui ont été confiées, cet agent aurait été illégalement recruté comme agent non titulaire sur un poste qui ne pouvait être pourvu que par un agent titulaire est, par elle-même, sans incidence sur la légalité du refus de titularisation. Le seul fait que cet agent non titulaire bénéficie d'un certain nombre d'années d'ancienneté dans des fonctions correspondant à un cadre d'emplois ne suffit pas à lui ouvrir un droit à titularisation. ■

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.

Accidents de service et maladies professionnelles

Accident de service survenu lors d'une promenade en ville pendant une mission à l'étranger - Imputabilité au service (non).

Lettre d'information juridique, n° 136, juin 2009, pp. 20-21.

Publiant en extraits le jugement du tribunal administratif de Melun du 19 mars 2009, M^{me} M. c/ Centre national de la recherche scientifique, req. n° 0507158, par lequel le tribunal a jugé qu'une promenade effectuée au cours d'un séminaire sur le temps libre de l'agent ne pouvait être regardée comme un acte de la vie courante et ouvrir droit à la prise en charge de l'accident dont elle a été victime, cette chronique de jurisprudence rappelle des décisions antérieures sur la notion d'acte de la vie courante, l'accident devant intervenir au cours de la mission et non au cours d'une période d'interruption.

Acte administratif / Retrait

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

Radiation des cadres

Révocation

Conséquences de l'annulation par le juge d'une décision d'éviction.

Collectivités territoriales, n° 47, juin 2009, pp. 25-26.

Cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 8 avril 2009, Chambre de métiers et de l'artisanat de la Moselle, req. n° 289314, par lequel la Haute juridiction a jugé qu'il n'existe pas de lien indivisible entre les décisions de révoquer un agent du poste de secrétaire général et de nommer son successeur à ce poste, en dépit de leur concomitance, dès lors que la révocation de cet agent était motivée par des fautes dans l'exercice de ses fonctions, rappelle des jurisprudences antérieures relatives à l'annulation d'une décision de révocation et leurs conséquences quant à la réintégration de l'agent et fait le point sur l'intérêt de l'agent à demander l'annulation de la décision de nomination de son successeur.

Collaborateur de cabinet

Cour des comptes, 4^e chambre, arrêt n° 50546, 24 janvier 2008.

Gestion et finances publiques, n° 7, juillet 2009, pp. 607-610.

Un commentaire, précédant la publication en extraits de l'arrêt du 24 janvier 2008 par lequel la Cour des comptes a jugé que le comptable n'avait pas le pouvoir de se faire juge de la légalité de décisions administratives lorsqu'elles sont exécutoires et avait effectué des diligences suffisantes en interrogeant l'ordonnateur sur les termes d'un contrat fixant la rémunération de collaborateurs de cabinet, souhaite une clarification des règles du contrôle que le comptable doit exercer sur les pièces justificatives et se prononce pour la mise en cause de la responsabilité de l'ordonnateur en cas d'illégalité assumée.

Les conclusions du Parquet, reproduites en extraits, rappellent les modalités de calcul de la rémunération des collaborateurs de cabinet.

Concours interne

Promotion interne / Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel

Le point sur... la promotion interne dans la fonction publique.

Les Cahiers de la fonction publique, n° 290, juin 2009, p. 44.

Par un arrêt du 6 mars 2009, Syndicat national des ingénieurs de l'industrie et des mines, req. n° 309922, le Conseil d'État a rappelé les critères qui différencient un examen professionnel d'un concours et qu'un décret statutaire ne peut exclure le concours interne des modalités d'accès à un corps par la promotion interne, un examen professionnel ne pouvant être regardé comme équivalent à un concours interne. Cet article rappelle que des dérogations à ce principe n'ont été consenties que de façon très exceptionnelle.

Concours

Non discrimination

Le contrôle juridictionnel des questions posées lors de l'épreuve d'entretien.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°25, 13 juillet 2009, pp. 1386-1389.

Après la publication de l'arrêt du Conseil d'État du 10 avril 2009, M. E. H., req. n° 311888, par lequel la Haute juridiction a jugé que le fait de poser à un candidat, lors d'un entretien d'évaluation figurant au nombre des épreuves d'admission à un concours, plusieurs questions sur son origine et sur ses pratiques confessionnelles ainsi que sur celles de son épouse, est constitutif de l'une des distinctions directes ou indirectes prohibées par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et révèle une méconnaissance du principe d'égal accès aux emplois publics, une note fait le point sur les pouvoirs du MRAP (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples) et de la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) en matière contentieuse, sur l'aménagement progressif de la charge de la preuve en matière de discrimination, sur le respect du principe d'égalité entre les candidats à un concours ainsi que sur les recommandations faites par la Halde dans ce domaine, notamment, l'enregistrement vidéo éventuel des épreuves d'entretien.

Congé de longue durée

Congé de longue durée / Rôle du comité médical

Motivation / Des actes administratifs

Droit au congé de longue durée pour certaines affections – Refus d'un tel congé – Motivation obligatoire.

Les Cahiers de la fonction publique, n° 290, juin 2009, pp. 42-43.

Après la publication en extraits de l'arrêt du Conseil d'État du 27 mars 2009, Centre hospitalier général de Sarreguemines, req. n° 301159, jugeant suffisamment motivée, en l'espèce, la décision d'une autorité publique mettant fin au congé de longue durée d'un fonctionnaire et fixant la date de la reprise de ses fonctions à temps complet dès lors que cet agent a reçu notification, non seulement de cette décision, mais également de l'avis du comité médical supérieur mentionnant qu'il était « apte sur son poste dès notification », un commentaire fait état de la jurisprudence antérieure relative à l'obligation de motivation du refus d'un droit ouvert légalement aux fonctionnaires et analyse les conséquences de cette décision sur la motivation des actes pris en référence à l'avis du comité médical.

Congé parental / Situation du fonctionnaire

Pension d'invalidité

Congé parental : si les droits à des prestations de sécurité sociale sont acquis, leur perception n'est pas obligatoire pendant la durée du congé.

La Semaine juridique – Social, n° 31-35, 28 juillet 2009, p. 7.

Par un arrêt du 16 juillet 2009, Gomez-Limon Sanchez-

Camacho c/ Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) et a., aff. n° C-537/07, la Cour de justice des communautés européennes a jugé que le point 6 de la clause 2 de l'accord-cadre sur le congé parental, qui figure en annexe de la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 et qui prévoit que les droits acquis par les travailleurs au début de leur congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental, peut être invoqué devant une juridiction nationale, que les points 6 et 8 de cette même clause ainsi que le principe de l'égalité de traitement ne s'opposent pas à la prise en compte, pour le calcul de la pension d'invalidité, du fait que le salarié a acquis des droits à pension en proportion du salaire perçu et du travail effectué lors d'un congé parental à temps partiel.

Détachement / Réintégration

Activité

Indemnisation

Prescription

Responsabilité / Administrative

Détachement pour participer à une mission de coopération internationale – Réintégration immédiate – Prescription quadriennale (non).

Lettre d'information juridique, n° 136, juin 2009, pp. 18-19.

Commentant l'arrêt du Conseil d'État du 8 avril 2009, CNRS c/ M. P., req. n° 308203, par lequel la Haute juridiction a jugé que le fait générateur de la créance résultant d'une décision illégale prise à l'encontre d'un agent, en l'espèce sa non réintégration après une période de détachement, devait être rattaché à l'exercice au cours duquel la décision a été régulièrement notifiée, cette chronique rapproche cette décision de celle du 6 novembre 2002, M. G., n°s 227147 et 244410, précisant que, sous réserve de dispositions statutaires particulières, tout fonctionnaire en activité ayant le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade, le maintien d'un agent en activité avec traitement mais sans affectation pendant onze ans est constitutif d'une faute engageant la responsabilité de l'administration. L'administration est exonérée partiellement de sa responsabilité du fait de l'absence de démarches effectuées par l'agent auprès d'elle.

Dossier individuel

Notation

Demande de retrait de pièces du dossier individuel - Rapports établis en vue de la notation - Pièces intéressant directement la situation administrative de l'agent.

Lettre d'information juridique, n° 136, juin 2009, pp. 22-23.

Commentant le jugement du 3 avril 2009, M^{lle} B. C/ Recteur de l'académie de Nice, req. n° 0505097, par lequel le tribunal administratif de Nice a jugé que des rapports établis en vue, notamment, de la notation annuelle et rendant compte d'une situation conflictuelle ne contenaient aucun propos injurieux ou diffamatoire et n'avaient pas à être retirés du

dossier de l'agent, cette chronique fait le point sur la jurisprudence antérieure relative au retrait de pièces du dossier, la demande devant être détaillée, et rapproche ce jugement de décisions antérieures concernant des pièces relatives à la manière de servir des agents.

Droit de l'informatique

Respect de la vie privée

Courriels personnels : pouvoirs de l'administrateur réseau.

Recueil Dalloz, n° 27, 23 juillet 2009, pp. 1832-1833.

Par un arrêt du 17 juin 2009, Sté Sanofi chimie, pourvoi n° 08-40.274, la Cour de cassation a jugé que l'administrateur réseau pouvait ouvrir et vérifier le contenu de tous les messages émis et reçus par les salariés, y compris ceux identifiés comme personnels dès lors que la sécurité du réseau informatique le commande. L'administrateur a une obligation de confidentialité et ne peut révéler le contenu des messages à l'employeur.

Droit syndical

Fonctions publiques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n° 30, 20 juillet 2009, p. 18.

Par un arrêt du 12 décembre 2008, Demir et Baykara c/ Turquie, aff. n° 34503/97, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé que les fonctionnaires municipaux ne peuvent être assimilés à des fonctionnaires d'État et voir leur droit syndical ainsi que celui de mener des négociations collectives limité par les restrictions fixées à l'article 11 § 2 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Enseignement

Collectivités territoriales

Agent de droit public

Service minimum d'accueil des élèves : annulation partielle de la circulaire de 2008.

Recueil Dalloz, n° 27, 23 juillet 2009, pp. 1831-1832.

Cette chronique d'actualité commente l'arrêt du 17 juin 2009, Syndicat des enseignants UNSA, Commune de Brest, req. n° 321897, par lequel le Conseil d'État a censuré certaines dispositions de la circulaire n° 2008-111 du 26 août 2008 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2008-790 du 20 août 2008 créant un droit d'accueil au profit des élèves des écoles maternelles et élémentaires. La Haute autorité considère que l'information du préfet lorsqu'une ou plusieurs personnes proposées par le maire figurent dans le fichier national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes ainsi que l'organisation du service d'accueil par une association gestionnaire d'un centre de loisirs constituent des dispositions ajoutées illégalement à celles prévues par la loi.

En revanche, elle considère que la liste des personnes assurant le service d'accueil figurant dans la circulaire ne

présente que des exemples non limitatifs et ne méconnaît pas les dispositions législatives qui ne prévoient pas que les qualités requises soient justifiées par un diplôme ou un titre professionnel.

Mutation interne - Changement d'affectation

Délégation de service public

Suppression d'emploi

Un changement de service sans modification de la situation d'un agent constitue une mesure d'ordre intérieur.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n° 27, 23 août 2009, pp. 1504-1507.

Après la publication de l'arrêt du Conseil d'État du 17 décembre 2008, Département des Ardennes, req. n° 294362, qui a jugé que la circonstance qu'une collectivité locale ait décidé de confier à un organisme extérieur une partie des missions effectuées par un fonctionnaire ne permet pas à celui-ci de se prévaloir des dispositions du I de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, l'obligation de reclassement prévue par ces dispositions ne concernant que les agents dont l'emploi est effectivement supprimé, une note analyse, à partir de la jurisprudence, les conditions d'affectation des agents par l'administration, qui pour être considérées comme de simples mesures d'ordre intérieur non susceptibles de recours pour excès de pouvoir, ne doivent pas entraîner de modifications dans la situation administrative de l'agent et ne pas revêtir le caractère de sanction déguisée.

La note distingue cette mesure du déplacement d'office pour mesure disciplinaire applicable aux agents de l'État et de la mutation d'office dans l'intérêt du service.

Mutation interne - Changement d'affectation

Détachement / Réintégration

Responsabilité / Administrative

Indemnisation

Positions - Affectation et mutation - Défaut d'affectation pendant une durée déterminée - Engagement de la responsabilité de l'administration.

Les Cahiers de la fonction publique, n° 290, juin 2009, pp. 39-40.

Après la publication en extraits de l'arrêt du Conseil d'État du 4 mars 2009, M. B., req. n° 311122, par lequel la Haute juridiction a jugé que le maintien d'un fonctionnaire en activité avec traitement mais sans affectation pendant plus de deux ans constituait une faute de nature à engager la responsabilité de l'État, un commentaire rappelle l'obligation d'affectation des agents qui pèse sur l'administration et, s'appuyant sur les conclusions du Commissaire du gouvernement, rapproche le régime de la fin de mobilité des fonctionnaires de l'État sur celui de la fin du détachement par anticipation. Il se prononce également sur le délai de carence excessif qui peut ouvrir droit à l'indemnisation du fonctionnaire.

Protection contre les attaques et menaces des tiers

Protection fonctionnelle des agents publics et action subrogatoire du Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n° 30, 20 juillet 2009, pp. 32-34.

Publiant en extraits et commentant l'arrêt du Conseil d'État du 10 avril 2009, Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions - Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, req. n°s 307871, 307872 et 307920, par lequel il a été jugé que le Fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions peut réclamer le remboursement de l'indemnité ou de la provision qu'il a versée à un agent à raison des violences qu'il a subi, à sa collectivité dans la limite du montant à la charge de cette même collectivité, la circonstance que la commission d'indemnisation des victimes d'infractions (CIVI) se soit prononcée postérieurement à la condamnation de l'auteur de l'infraction à verser des dommages et intérêts à la victime étant sans incidence sur la possibilité pour le fonds de garantie d'exercer une action subrogatoire, cet article fait le point sur l'obligation de protection qui incombe à la collectivité publique, les conditions d'indemnisation par le Fonds de garantie et la CIVI ainsi que sur l'action subrogatoire du Fonds contre la collectivité publique.

Sanctions disciplinaires

Conseil de discipline de recours

Faits de nature à justifier une sanction

Obligations du fonctionnaire

Obligation de désintéressement

Appréciation multicritères de la faute disciplinaire.

Collectivités territoriales, n° 47, juin 2009, pp. 22-24.

Commentant l'arrêt du 10 février 2009, Commune de Bruges, req. n° 08BX00310, par lequel la cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé légal l'avis du conseil de discipline de recours estimant que la faute commise par un adjoint technique ayant détourné à son profit plus de 200 litres de carburant ne justifiait pas la sanction de la révocation, mais celle de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois, ce manquement au devoir de probité ayant été commis à l'aide d'une carte de carburant sans manœuvre frauduleuse et à une période au cours de laquelle l'intéressé connaissait des difficultés sérieuses sur le plan personnel de nature à atténuer la gravité de la faute commise, cet article analyse, à partir de décisions de jurisprudence, la notion de probité, les critères d'appréciation du fait fautif et de sa gravité et rappelle les conditions de saisine ainsi que les pouvoirs du conseil de discipline de recours.

Titularisation des non titulaires

Non titulaire / Licenciement

Licenciement abusif

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

Eviction irrégulière - Reconstitution de carrière - Normes de fond applicables - Textes en vigueur pendant la période d'éviction irrégulière.

Les Cahiers de la fonction publique, n° 290, juin 2009, pp. 41-42.

Après la publication en extraits de l'arrêt du 11 mars 2009, M. W., req. n° 299169, par lequel le Conseil d'État a jugé que le fait pour un agent non titulaire de n'avoir pas pu faire valoir ses droits à titularisation à cause de son éviction illégale du service annulée par le juge imposait à l'autorité administrative de faire droit à sa demande, au titre des mesures qu'il lui appartenait de prendre pour reconstituer rétroactivement sa carrière, cet article se réfère aux conclusions du Commissaire du gouvernement et à la jurisprudence antérieure pour rappeler le droit à reconstitution de la carrière de l'agent public illégalement évincé.



Références

Presse et livres

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

Accident de service et maladie professionnelle Congé de maladie Droit à la protection de la santé Mutuelle Protection contre les attaques et menaces des tiers

Huitième journée d'étude de l'Observatoire SMACL des risques de la vie territoriale, Paris, 10 avril 2009.

Collectivités territoriales, n° 47, juin 2009, pp. 65-82.

La huitième journée d'étude de l'Observatoire des risques juridiques des collectivités territoriales, dont le compte rendu est publié, a été consacrée à la protection sociale des élus et des fonctionnaires territoriaux et à leurs droits de cas de maladie professionnelle, d'accident de service, en analysant, plus particulièrement, la notion d'imputabilité au service, ou de maladie ordinaire avec le projet de décret sur la participation de l'employeur à l'acquisition d'une protection complémentaire ainsi qu'à la protection fonctionnelle, cette deuxième partie faisant l'objet d'un débat entre différents intervenants.

Allocations d'assurance chômage Cotisations sur les allocations

Allocations de chômage.

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2617, 10 juillet 2009, pp. 47-49.

Une décision de l'Unédic du 26 juin 2009 modifie les montants des allocations de l'assurance chômage au 1^{er} juillet. Des tableaux donnent le montant des cotisations sur les allocations et les durées d'indemnisation en fonction des durées d'affiliation.

Assistant familial

Les assistants familiaux en manque de reconnaissance.

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2618-2619, 17 juillet 2009, pp. 22-23.

Une étude, menée auprès de quinze assistants familiaux d'un département de l'ouest de la France, montre que la reconnaissance juridique de leurs droits est soumise aux intérêts de l'enfant et que leur rôle est mal reconnu par les autres travailleurs sociaux.

L'auteur de cette étude propose la poursuite de leur intégration aux équipes de l'aide sociale à l'enfance, leur évaluation et leur professionnalisation.

Avancement Démission Détachement Emploi fonctionnel Filière culturelle Mise à disposition Promotion interne

Le gouvernement transpose certaines propositions du CSFPT.

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1168, 8 juillet 2009, pp. 6-8.

Lors de la séance du 1^{er} juillet 2009, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné un projet de loi réformant l'action extérieure de l'État et l'expertise technique internationale, les experts internationaux pouvant être recrutés parmi les agents d'une des trois fonctions publiques. Des agents pourront, par la voie du détachement ou de la mise à disposition être envoyés à l'étranger.

La mise à disposition de fonctionnaires auprès d'établissements œuvrant pour le rayonnement de la France à l'étranger est également prévue.

Un projet de décret transpose l'indemnité de départ volontaire, prévue pour les agents de l'État, à la fonction publique territoriale.

Le gouvernement transpose certaines propositions du CSFPT (2^e partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1169, 15 juillet 2009, pp. 6-8.

L'analyse des textes, présentés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale lors de la séance du 1^{er} juillet 2009, se poursuit avec le projet de décret relatif au cadre d'emplois des conservateurs dont les deux grades fusionnent, les conditions de création sont simplifiées, la carrière est alignée sur les autres cadres d'emplois et les épreuves des concours modifiées et avec les projets de décret modifiant la situation des bibliothécaires et des attachés de conservation ainsi que les indicateurs figurant dans le bilan social.

Le gouvernement transpose certaines propositions du CSFPT (fin).

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1170, 21 juillet 2009, pp. 6-8.

L'analyse des textes, présentés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale lors de la séance du 1er juillet 2009, se termine avec les projets de décret relatifs à l'accès par la promotion interne au cadre d'emplois des agents de maîtrise, à l'avancement de grade dans certains cadres d'emplois, à l'intégration des services effectués dans le cadre d'un détachement pour les fonctionnaires de l'État transférés, aux nouvelles conditions d'accès à l'échelle 4 de rémunération, aux conditions de création d'emplois de direction des mairies d'arrondissement de Paris, Lyon et Marseille et à la transposition d'un accord local à Mayotte.

Bilan social

Effectifs

Gestion du personnel

Ile-de-France

Fiches par région issues de l'exploitation des bilans sociaux au 31/12/2005.

Site internet de l'Observatoire de la fonction publique territoriale, mai 2009.- 6 p.

En région Ile-de-France, les collectivités territoriales emploient, au 31 décembre 2005, 293 206 agents dont 64 % sont des femmes, 66,4 % des titulaires, 73,7 % de catégorie C et 40,4 % appartiennent à la filière technique.

Des statistiques sont données également en matière de mouvements de personnels, de régime indemnitaire, de formation et d'absences pour raisons de santé.

Catégorie B

Nouvelle grille indiciaire pour la catégorie B.

Les Cahiers de la fonction publique, n° 290, juin 2009, p. 6.

La refonte de la grille indiciaire des agents de l'État de catégorie B, mise en œuvre de 2009 à 2011, relève les indices de début et de fin de carrière en en allongeant la durée. Le gain annuel des agents devrait être de 1 040 euros.

Une concertation spécifique devrait avoir lieu sur l'application de cette nouvelle grille aux fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Centre de vacances et de loisirs

Santé

Pandémie grippale : les mesures à prendre dans les centres de loisirs.

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1169, 15 juillet 2009, p. 1.

Le Haut commissaire à la jeunesse a rappelé, le 26 juin, les mesures à prendre pour lutter contre la pandémie grippale dans les centres de vacances et de loisirs, notamment, la nécessité pour les responsables d'établir une liste de personnes pouvant, du fait de leur qualification, remplacer les

animateurs malades ou accompagner les mineurs devant rejoindre leur famille.

Chèques-vacances

La législation relative aux chèques-vacances est modifiée.

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2618-2619, 17 juillet 2009, p. 11.

La loi de modernisation et de développement des services touristiques, adoptée définitivement par le Parlement, étend le bénéfice des chèques-vacances aux partenaires des salariés pacsés et à tous les salariés quel que soit leur revenu fiscal, supprime l'obligation de verser la contribution sur quatre mois au moins ainsi que la référence à un plancher pour la contribution de l'employeur qui serait fonction de la rémunération et de la situation de famille des salariés.

Contribution patronale aux chèques-vacances.

Liaisons sociales, 31 juillet 2009.

Un avant-projet de décret prévoit que, pour les établissements de moins de 50 salariés, la contribution patronale devra être égale au maximum à 50 % ou 80 % du titre, hors majoration pour personne à charge, afin d'être exonérée de cotisations sociales. Ces dispositions seraient applicables au 1^{er} octobre.

Collectivités territoriales

La délicate réforme des collectivités territoriales.

Le Monde, 29 juillet 2009, p. 9.

L'avant-projet de loi de réforme des collectivités territoriales, qui devrait être présenté au Conseil des ministres début septembre, devrait s'appliquer en 2014 et ne concerner ni Paris, ni la région parisienne. Il prévoit, principalement, la création de conseillers territoriaux siégeant dans les conseils généraux et régionaux, la constitution de métropoles bénéficiant des compétences actuelles des départements, notamment en matière d'action sociale, avec le transfert des personnels correspondants, le regroupement volontaire des collectivités ainsi que celui des régions et des départements, la diminution des compétences des régions et des départements ainsi que l'achèvement de la carte de l'intercommunalité.

Collectivités territoriales

Délégation de signature

Délégation de fonctions

Établissement public de coopération intercommunale

Filière police municipale

Vers un droit simple et clair et des procédures allégées pour les collectivités territoriales.

Collectivités territoriales, n° 47, juin 2009, pp. 54-58.

Cet article reprend les dispositions de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit

et d'allègement des procédures qui concernent plus spécifiquement le fonctionnement des collectivités territoriales et qui sont relatives aux délégations de signature et d'attributions, aux réunions des assemblées délibérantes, aux établissements publics de coopération intercommunale, à la passation des marchés publics, à la police municipale, aux biens et aux finances locales.

Un article est consacré aux impacts sur l'intercommunalité avec la possibilité pour les présidents des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) de déléguer leur signature à certains responsables de services, à l'étude de certaines mesures relatives au fonctionnement interne ainsi qu'à l'institution de conventions intercommunales de coordination en matière de police municipale.

Comité d'hygiène et de sécurité

Hygiène et sécurité

Santé

Mieux prendre en compte la santé et la sécurité des agents au travail.

Localtis.info, juillet 2009.- 2 p.

Un accord qui pourrait être signé à l'automne par le gouvernement et les organisations syndicales, devrait élargir les compétences des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) dans la fonction publique. Le seuil de création des CHS ne serait pas modifié pour la fonction publique territoriale mais leurs compétences seraient élargies aux conditions de travail, les responsables syndicaux réclamant l'alignement de leurs droits et compétences sur ceux du secteur privé. Le document unique devrait être adapté et simplifié, le contrôle des arrêts maladie harmonisé avec le secteur privé, la prévention du stress et des troubles musculo-squelettiques renforcée et le suivi des travailleurs exposés à l'amiante amélioré.

Concession de logement

Logements de fonction : les agents de l'État vont devoir payer un prix plus proche du marché.

Les Echos, 3 août 2009, pp. 1 et 4.

Un amendement à la loi de finances pour 2010 devrait réactualiser le barème des abattements pour les logements attribués aux fonctionnaires par utilité de service afin que les redevances se rapprochent des prix du marché.

Une circulaire devrait réduire le nombre de fonctionnaires attributaires d'un logement par nécessité absolue de service.

Conditions de travail

Horaires atypiques et contraintes dans le travail.

Premières informations - Premières synthèses, n° 22.2, mai 2009.- 8 p.

Une analyse menée à partir de l'enquête sur les conditions de travail de 2005 montre que parmi l'ensemble des salariés ayant des horaires atypiques, on trouve, dans la catégorie

des salariés ayant des horaires de travail décalés avec des semaines irrégulières et le travail le samedi et le dimanche, des professions permettant d'assurer la continuité du service public, des professionnels de la santé et du social ainsi que des employés de la fonction publique, principalement des policiers, dans la catégorie des salariés travaillant occasionnellement en fin de semaine et la nuit, des professionnels de la santé et du travail social ainsi que des professions intermédiaires de la fonction publique et dans la catégorie des salariés ayant des journées de travail longues et des horaires imprévisibles, les cadres et professions intermédiaires du public.

Ces salariés déclarent souvent des conditions de travail difficiles et des contraintes plus ou moins fortes.

Congé parental

Proposition de directive sur le congé parental.

Liaisons sociales, 5 août 2009.

La proposition de directive portant de trois à quatre mois la durée du congé parental a été adoptée par la commission européenne le 30 juillet. Après son adoption définitive par le Conseil, les États membres auront deux ans pour la transposer en droit interne.

Coopération intercommunale

Établissement public / De coopération intercommunale

Entre deux rives : une décennie d'intercommunalité.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n° 29, 3 juillet 2009, pp. 42-46.

Cet article dresse l'historique de la coopération intercommunale, fait le point sur les apports de la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999, dresse le bilan de la coopération depuis cette date, des difficultés rencontrées, notamment en matière de personnel, et des réformes nécessaires.

Crèche

Filière médico-sociale

Méthodologie des jardins d'éveil : lettre circulaire n°2009-076 - appel à projet - annexe 5 - guide méthodologique.

Site internet du ministère du travail et des relations sociales, mai 2009.- 13 p.

Ce document présente les conditions d'expérimentation, d'organisation et de fonctionnement des jardins d'éveil destinés à accueillir les enfants de deux ans. Le personnel devra être qualifié petite enfance, un éducateur de jeunes enfants devant être recruté, et pourra être employé à temps partiel pour les structures accueillant douze enfants. Le taux d'encadrement devra être d'un adulte pour 8 à 12 enfants. Les fonctions de direction pourront être assurées par un éducateur de jeunes enfants ou une puéricultrice

comptant trois ans d'expérience ou, à titre dérogatoire, par d'autres personnels.

Démission

Les territoriaux auront droit à un pécule s'ils démissionnent.

Localtis.info, juillet 2009.- 1 p.

Un projet de décret, qui a reçu un avis favorable du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 1^{er} juillet, prévoit l'octroi d'un pécule aux agents territoriaux démissionnant de la fonction publique territoriale en cas de restructuration de leur service ou pour reprendre une entreprise ou, encore pour développer un projet personnel.

Droit du travail Congé parental

Nouvelle proposition de loi de simplification du droit.

Liaisons sociales, 14 août 2009.

Une proposition de loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, déposée le 7 août, prévoit, notamment, de permettre aux parents d'un enfant malade de reprendre un congé parental en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont il est atteint et d'introduire dans les marchés l'obligation de respecter les articles du code du travail en matière de travail dissimulé.

Environnement Effectifs

Protection de l'environnement : progression des dépenses des administrations publiques centrales et locales.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n° 31-35, 27 juillet 2009, p. 11.

Le rapport de la commission des comptes et de l'économie de l'environnement pour l'année 2007 fait état d'un accroissement des dépenses des administrations publiques liées à l'environnement et constate que, dans les collectivités territoriales, le pourcentage des emplois liés à l'environnement est de 10 % alors qu'il est de 0,9 % dans le secteur privé. Ces données varient selon les régions.

Filière administrative / Attaché

Décret fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des attachés territoriaux.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n° 29, 13 juillet 2009, pp. 4-6.

Cet article fait le point sur les dispositions du décret n°2009-756 du 22 juin 2009 qui consacrent le transfert de l'organisation des concours aux centres de gestion et modifient le programme et la nature des épreuves.

Un tableau compare les épreuves des concours issues de ce décret avec celles antérieures et celles des IRA (instituts régionaux d'administration).

Filière police municipale

Police municipale : les propositions du rapport Ambroggiani.

Les Cahiers de la fonction publique, n° 290, juin 2009, pp. 34-35.

Cet article fait le point sur les propositions du rapport sur la police municipale remis fin mars par M. Ambroggiani, sur la réaction des organisations syndicales et reproduit en extraits la proposition de loi déposée le 7 mai 2008 qui préconise de créer une nouvelle filière regroupant quatre cadres d'emplois, ceux des agents de police, des officiers de police, des commandants de police et des agents de surveillance de police territoriale, de faire dispenser la formation initiale par l'École nationale des polices territoriales et d'instaurer un délégué ministériel auprès du ministre de l'intérieur ainsi qu'une Inspection générale des polices territoriales.

Finances publiques Gestion de fait Responsabilité

L'article 47-2 de la Constitution, la réforme de la Cour des comptes et la responsabilité des gestionnaires de fonds publics.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°26, 27 juillet 2009, pp. 1407-1410.

L'article 47-2 de la Constitution issu de la loi n° 2008-724 du 23 juillet 2008 rappelle les missions d'assistance et de contrôle de la Cour des comptes et leur ajoute les missions d'évaluation des politiques publiques, de certification des comptes et d'information des citoyens.

Les responsabilités financières actuelles que sont la gestion de fait et la responsabilité disciplinaire jugées par la Cour de discipline budgétaire et financière ont fait l'objet de propositions de réforme lors du colloque de la chambre régionale des comptes de Bretagne en 2007. Il est proposé un régime unique et spécifique de responsabilité pour tous les gestionnaires de fonds publics avec une modulation en fonction des fonds détenus et de la qualité des personnes concernées, la création d'une autorité de régulation placée auprès de la Cour des comptes chargée de fixer les règles déontologiques des gestionnaires et de les sanctionner en cas de manquement à ces règles.

Les chambres régionales des comptes conserveraient le contrôle budgétaire.

Fonction publique

Les territoriaux attendent l'issue de plusieurs dossiers encore en discussion.

Localtis.info, août 2009.- 1 p.

Après la publication de la loi sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique, dont certaines mesures sont mentionnées dans cet article, l'automne devrait voir l'achèvement de la concertation entre le gouvernement et les organisations syndicales sur la santé et la

sécurité au travail, des discussions sur la situation des agents non titulaires, sur la refonte des grilles indiciaires de la catégorie A, un décret devant paraître pour la catégorie B et un autre texte devant, pour la catégorie C, corriger des dysfonctionnements dans l'application des accords « Jacob ». Pour la fonction publique territoriale, des améliorations concernant la promotion interne des cadres supérieurs ou la création d'un cadre d'emplois d'ingénieurs en chef sont envisagées.

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2008-2009. Dossier de presse.

Site internet du ministère de la fonction publique, juillet 2009.- 49 p.

Ce document, présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 16 juillet 2009, présente le rapport annuel sur l'état de la fonction publique qui comporte un volume consacré aux faits et chiffres et un autre volume consacré aux politiques et pratiques.

Les effectifs se montaient, à la fin de l'année 2007, à 1 750 000 agents pour la fonction publique territoriale avec une croissance de 5,2 % et une forte proportion de non titulaires. D'autres données portent sur la localisation des emplois, les embauches, la mobilité, les départs en retraite, les rémunérations et les conditions de travail.

La deuxième partie du dossier fait le point sur des initiatives en matière de gestion des ressources humaines et les réformes en cours.

Fonction publique Fonction publique territoriale

La loi sur la mobilité dans la fonction publique est définitivement adoptée.

Liaisons sociales, 29 juillet 2009.

La loi sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique, adoptée par le Parlement le 23 juillet, assouplit les conditions de détachement entre les fonctions publiques ainsi que l'intégration du fonctionnaire détaché, instaure un droit à la mobilité, prévoit le remboursement partiel de la mise à disposition du fonctionnaire de l'État auprès de la fonction publique territoriale, instaure à titre expérimental le cumul d'emplois permanents à temps non complet, aligne les conditions de recours à des personnels non titulaires pour les trois fonctions publiques, prévoit la possibilité de recourir à l'intérim, d'instaurer l'entretien professionnel annuel dans la fonction publique territoriale et de participer, pour les collectivités territoriales, à la protection sociale complémentaire des agents.

Fonction publique de l'État Hygiène et sécurité

Vers un suivi médical des agents de l'État exposés à des substances nocives.

Liaisons sociales, 24 juillet 2009.

Deux projets de décrets prévoient de mettre en place un droit à suivi médical, calqué sur celui du secteur privé,

pour les agents de l'État ayant été exposés à l'amiante lors de fabrication et de transformation de matériaux ou de confinement ou de retrait de l'amiante.

Un dossier relatif à l'exposition de l'agent sera transmis, lors d'une mobilité professionnelle, à l'administration d'accueil et au médecin de prévention compétent.

Un autre décret concerne le suivi professionnel des agents exposés à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

Fonction publique territoriale Catégorie A

Cadres supérieurs : les pistes d'améliorations envisagées.

Localtis.info, juillet 2009.- 2 p.

Des mesures renforçant l'encadrement dans les collectivités territoriales seraient proposées à la fin de l'année. Elles pourraient consister dans la création d'un cadre d'emplois des ingénieurs en chef avec l'examen des candidatures à la promotion interne par un jury national, l'application de la prime de fonctions et de résultats et la création d'une inspection générale des collectivités locales.

Le document présenté lors de la première réunion de concertation du 1^{er} juillet sur le déroulement de carrière des personnels de catégorie A est joint en lien.

Fonction publique territoriale Décentralisation Effectifs Gestion du personnel

Les finances des collectivités locales en 2009 : état des lieux / Observatoire des finances locales.

.- Site internet de la DGCL, 2009.- 207 p.

L'Observatoire constate une progression de 7,9 % des charges de personnel en 2008 due, notamment, aux transferts de personnels de l'État, cette hausse étant variable selon le type de collectivité.

Au 1^{er} janvier 2009, 11 000 agents relevant du ministère de l'éducation nationale et 3 500 agents relevant du ministère de l'équipement ont été transférés aux départements et aux régions. 85,74 % des personnels TOS (techniciens, ouvriers, de service) et 82,5 % des personnels de l'équipement ont exercé leur droit d'option.

Une annexe 4 présente les transferts, extensions et créations de compétences alors que les annexes 10 et 10 bis présentent l'évolution des effectifs et des dépenses de personnel du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2007 ainsi que les comptes de résultat de la CNRACL au 31 décembre 2007 et au 31 décembre 2008.

Formation

Les pratiques de validation des acquis de l'expérience dans les collectivités : rapport d'étude.

Site internet de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences, mai 2009.- 25 p.

Après un point sur le dispositif de la VAE (validation des acquis de l'expérience) et sur sa finalité, ce rapport donne les résultats d'une enquête menée auprès de 17 collectivités sur sa mise en place et son organisation.

Il ressort de cette enquête que l'accompagnement joue un rôle primordial, que les difficultés pour les collectivités portent sur le coût et les contraintes d'organisation et de gestion et que cela représente un investissement important pour les agents engagés dans cette démarche avec des effets divers sur le plan personnel, sur la motivation et la professionnalisation. La prise en compte de la VAE reste symbolique, le nombre d'agents engagés marginal et concerne essentiellement le domaine sanitaire et social, celui de la voie publique et des espaces verts ainsi que la police municipale.

Handicapé

Des propositions pour stabiliser l'organisation et les moyens des MDPH.

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2617, 10 juillet 2009, pp. 11-12.

Un rapport sénatorial, rendu public le 1^{er} juillet, préconise le maintien du statut actuel des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) dans l'attente de la création des maisons de l'autonomie, une clarification et une amélioration des statuts des personnels et une amélioration de la formation.

La secrétaire d'État chargée de la solidarité a annoncé la présentation de propositions dans les semaines à venir.

Hygiène et sécurité Santé

Conduite à suivre en cas de canicule.

Liaisons sociales, 6 août 2009.

La circulaire interministérielle n° 2009-127 du 11 mai 2009 recommande aux employeurs des mesures de prévention et des mesures à prendre en cas de canicule, telles que l'évaluation du risque, l'actualisation du document unique, l'établissement d'un plan de prévention, des mesures d'affichage, la vérification de la ventilation, la surveillance de la température ambiante, l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel, la mise à disposition d'eau potable, le renouvellement de l'air, l'aménagement des postes de travail extérieurs, l'adaptation de l'organisation du travail, des aides à la manutention et l'évacuation des locaux si la température intérieure atteint ou dépasse 34°.

Guide méthodologique d'élaboration d'un plan de continuité d'activités.

Site internet de l'AMF, août 2009.- 7 p.

Après des informations sur la grippe et sa propagation, ce guide rappelle l'importance du plan de continuité d'activité (PCA) pour les collectivités territoriales et renvoie au guide figurant en annexe du plan national de prévention (fiche G1). Sont également rappelées les missions des communes en matière de sécurité publique et sanitaire, notamment, le maintien des capacités des services communaux et la protection des acteurs communaux ainsi que celles des conseils généraux et régionaux.

Le PCA doit permettre de maintenir l'activité malgré un absentéisme important, de mettre en œuvre des mesures de protection du personnel et de limiter la propagation du virus.

Une grille d'aide à la rédaction des PCA est reproduite à la fin du guide.

Intéressement

L'intéressement collectif dans la fonction publique : propositions et interrogations du rapport Diefenbacher.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n° 28, 6 juillet 2009, pp. 42-45.

Le rapport, remis par M. Diefenbacher en mai 2009, préconise de mettre en place l'intéressement collectif dans les trois fonctions publiques par le biais d'un accord-cadre négocié entre l'État et les organisations syndicales, suivi d'une loi.

Ce dispositif concernerait tous les agents sous certaines conditions tenant à l'ancienneté, à la présence effective dans le service, à l'implication au travail et à l'absence de sanctions disciplinaires. Quatre types d'objectifs seraient à remplir et le montant annuel de la prime pourrait être en moyenne de 300 euros par agent.

L'auteur de l'article pose la question du renforcement de la part variable dans la rémunération, du financement de cette mesure et du poids de l'encadrement.

Non discrimination

La discrimination au travail se fait souvent sans intention.

Maires de France, n° 259, juin 2009, pp. 18-19.

Dans un entretien, M. Louis Schweitzer, président de la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) s'exprime sur les différences dans les discriminations des secteurs publics et privés, sur le guide réalisé en direction des collectivités territoriales qui concerne celles disposant d'une direction des ressources humaines, une autre version du guide devant concerner les petites collectivités, sur la charte pour la promotion de l'égalité, sur le droit de visite inopinée de la Halde ainsi que sur le déploiement de correspondants locaux.

Rapport annuel 2008 de la Halde.

Liaisons sociales, 30 juillet 2009.- 7 p.

Dans son rapport portant sur l'année 2008, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) constate que la moitié des réclamations reçues porte sur l'emploi et concerne, pour l'emploi public, à 14 % le déroulement de carrière et le recrutement à 3 %.

Les critères les plus souvent invoqués sont l'origine, l'état de santé et le handicap.

Des extraits du rapport sont reproduits.

Non discrimination Gestion du personnel Recrutement

Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales. Comment agir pour l'égalité et prévenir les discriminations ? : mode d'emploi / Halde

Site internet de la Halde, 2009.- 38 p.

Après une définition de la notion de discrimination, ce mode d'emploi donne un cadre de référence des actions à mener pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité dans la gestion des personnels, suggère des outils d'évaluation, d'indicateurs d'impact ou de résultat et comporte un guide à l'intention des recruteurs.

Obligations du fonctionnaire Cumul d'activités

La commission de déontologie réclame à nouveau l'auto-saisine.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n° 24, 6 juillet 2009, p. 1280.

La commission, dans son rapport pour l'année 2008, propose d'instaurer un pouvoir d'auto-saisine de la commission, de pouvoir moduler la durée des réserves émises, de permettre à son président de régler par ordonnance les cumuls les plus simples et d'étendre à trois ans la durée du cumul pour créer une entreprise.

Elle a estimé de sa compétence l'examen du cumul avec une profession libérale mais pas de son ressort l'exercice d'activités accessoires dont elle demande une redéfinition.

Rapport d'activité 2008 de la commission de déontologie de la fonction publique.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n° 29, 13 juillet 2009, pp. 17-18.

La commission de déontologie dans son rapport pour l'année 2008, fait état, pour la fonction publique territoriale, d'une progression des demandes de cumuls pour créer des micro-entreprises, d'une diminution des demandes émanant d'agents des catégories B et C, et de demandes orientées principalement vers la création de petits commerces ou de services d'aide à la personne.

La commission suggère de rappeler par circulaire l'obligation faite aux administrations de lui rendre compte de la suite donnée à ses avis.

Pompes funèbres Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale Police du maire Vacation

Surveillance des opérations funéraires : une interprétation surprenante du ministère de l'intérieur sur la surveillance obligatoire de la crémation.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n° 29, 3 juillet 2009, pp. 47-48.

La loi n° 2008-1350 du 19 décembre 2008 relative à la législation funéraire a limité les opérations de surveillance pouvant générer des vacations. Ces dispositions ont été précisées par deux notes, dont une datée du 23 décembre 2008 émanant de la DGCL (direction générale des collectivités locales) qui visent la crémation.

Prime exceptionnelle Indemnité horaire pour travaux supplémentaires

L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et l'exonération fiscale des heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale : résultats de l'enquête 2009 complémentaire au Bilan social.

Bis (Bulletin d'informations statistiques de la DGCL), Site internet de la DGCL, juin 2009.- 4 p.

Au 31 décembre 2007, 4,6 % des agents de la fonction publique territoriale ont été bénéficiaires de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat). 48 % des bénéficiaires sont de catégorie C, 28 % de catégorie B et 22 % de catégorie A.

Les montants versés sont disparates.

En 2007, 7,1 % des effectifs ont bénéficié des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, 93 % des bénéficiaires appartenant à la catégorie C. Le montant de la réduction de cotisations salariales s'est élevé en moyenne et par agent à 27 euros par mois en 2007 et à 34 euros en 2008.

Recrutement Cessation de fonction

Les mouvements de personnel dans la fonction publique territoriale en 2007.

Bis (Bulletin d'informations statistiques de la DGCL), Site internet de la DGCL, juillet 2009.- 7 p.

En 2007, les recrutements dans les collectivités locales sont en hausse avec un taux de 11,1 % contre 8,2 % en 2005. Cette augmentation est principalement due à l'arrivée des personnels TOS (techniciens, ouvriers et de service) dans les départements et les régions.

Les détachements représentent une part assez faible de recrutement et concernent essentiellement des agents venant de la fonction publique hospitalière.

Les sorties sont en faible augmentation avec 7,8 % de départs. Les motifs en sont principalement la mise à la

retraite à 40,5 % et la mutation à 23 % pour les titulaires, la fin de contrat à 77,8 % et la démission à 14,4 % pour les non titulaires.

Recrutement Concours

Dossier. La fin des concours ?

Les Cahiers de la fonction publique, n° 290, juin 2009, pp. 7-25.

Après un état des lieux sur les concours dans la fonction publique, dressé par M^{me} Corinne Desforges, la présentation des recrutements dérogeant au principe du concours, des principes présidant à son instauration ainsi que des propositions de réforme, deux articles font le point sur l'évolution des effectifs jusqu'en 2008 dans les collectivités territoriales, sur les recrutements envisagés pour 2009 ainsi que sur les listes d'aptitude et les reçus-collés.

Retraite

Age de cessation d'emploi et de liquidation d'un droit à la retraite.

Etudes et résultats, n° 688, mai 2009.- 6 p.

Pour les personnes de la génération 1938, l'âge moyen de liquidation de la retraite se situe à 61,3 ans pour les anciens salariés du secteur privé et à 57,5 ans pour les agents publics avec des âges de cessation d'emploi assez proches entre 58 et 59 ans.

Sont constatés : un accès direct à la retraite pour le secteur public, un passage fréquent par le chômage, la préretraite, l'invalidité ou l'inactivité pour le secteur privé.

Sécurité sociale Assistant maternel Retraite

Près de la moitié des textes d'application de la LFSS sont parus.

Liaisons sociales, 3 et 4 août 2009.

Un rapport parlementaire fait le point sur l'état de la publication des décrets d'application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. Il reste à paraître, notamment, les textes modifiant les règles de rachat de trimestres pour le départ à la retraite anticipé du fait d'une carrière longue, fixant la majoration de pension pour les personnes handicapées, supprimant la limite d'âge pour certains fonctionnaires et leur permettant de rester en activité jusqu'à soixante-cinq ans ainsi que le texte fixant un plafond horaire pour la prise en charge des cotisations sociales des assistants maternels.

Sécurité sociale Europe

La réforme de la coordination des régimes de sécurité sociale est adoptée.

Liaisons sociales, 29 juillet 2009.

Deux règlements d'application du règlement (CE) n° 883-2004 du 29 avril 2004 relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale et remplaçant à compter du 1^{er} mars 2010 des règlements antérieurs visent à améliorer la circulation des citoyens européens en élargissant son champ d'application, notamment, aux prestations de préretraite, en assimilant les situations d'un Etat membre à un autre, en alignant la liquidation des pensions d'invalidité sur celle des pensions de vieillesse et en prévoyant des dispositions pour la prise en compte des périodes d'éducation des enfants, en simplifiant le service des allocations de chômage, en adaptant les règles de liquidation des pensions et en prévoyant des mesures de coopération entre les institutions. ■

Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

Les fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale sont placés dans une relation de proximité avec les élus locaux, dont dépendent en effet étroitement leur nomination et leur maintien en fonction.

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire de ces emplois, 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.

Il s'accompagne également de la reproduction des textes et de la jurisprudence applicables, ainsi que de tableaux et schémas explicatifs ou de synthèse.

Il s'adresse donc à la fois aux praticiens du droit de la fonction publique territoriale (directions des ressources humaines, juristes, services de l'État chargés du contrôle de légalité, organisations syndicales...) mais aussi aux agents concernés, qu'ils occupent ou envisagent d'occuper un emploi fonctionnel de direction.



228 pages - Format 21 x 29,7
prix : 40 euros

Edition et diffusion :

La documentation Française

Commandes :

La documentation française

124, rue Henri Barbusse

93308 Aubervilliers

Tél. 01 40 15 70 00 / Fax 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr

Au sommaire :

→ ANALYSES

La nature des emplois fonctionnels

Le régime juridique des emplois fonctionnels

L'accès aux emplois fonctionnels

La situation de l'agent dans l'emploi fonctionnel

La fin des fonctions dans l'emploi fonctionnel

La prise en charge

Le congé spécial

→ ANNEXES

Fiches de synthèse par type d'emploi (carrière et rémunération)

Classement des emplois par type de grille indiciaire

Textes relatifs aux emplois fonctionnels

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 €

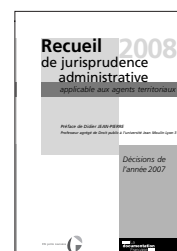
Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

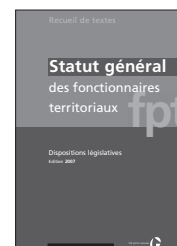
Guide pratique de gestion - Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature,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

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



EN VENTE :

à La Documentation française

29 quai Voltaire, Paris 7e - 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

