



**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**Statut au quotidien**

**L'intérim dans la FPT :  
la circulaire du 3 août 2010**

**Commission de déontologie : le décret  
d'application de la loi du 3 août 2009**

**Contrôle expérimental  
des arrêts maladie par la sécurité sociale :  
la convention-cadre nationale**

**Fonction publique de l'État : harmonisation  
du maintien des primes pendant certains  
congés**

**Mémo statut**

**Les différents modes d'accès  
aux cadres d'emplois territoriaux**

● octobre 2010



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 mise en page**

Direction des affaires juridiques et de la documentation

*Statut commenté* : Frédéric Espinasse, Jean-Claude Bailly,  
Maud Berry, Philippe David, Anne Dubois

*Actualité documentaire* : Laurence Boué  
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette : Michèle Frot-Coutaz, Nuria Viry

© La documentation Française

Paris, 2010

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<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

## ■ Statut commenté

### Statut au quotidien

---

- 2 L'intérim dans la fonction publique territoriale : la circulaire du 3 août 2010
- 11 Exercice d'une activité privée et commission de déontologie : le décret d'application de la loi du 3 août 2009
- 13 Contrôle expérimental des arrêts maladie par la sécurité sociale : publication de la convention-cadre nationale
- 18 Fonction publique de l'État : harmonisation du maintien des primes pendant certains congés

### Mémo statut

---

- 22 Les différents modes d'accès aux cadres d'emplois territoriaux

## ■ Actualité documentaire

### Références

---

- 31 Textes
- 36 Documents parlementaires
- 39 Jurisprudence
- 46 Chronique de jurisprudence
- 49 Presse et livres

# L'intérim dans la fonction publique territoriale : la circulaire du 3 août 2010

La circulaire relative à l'intérim dans la fonction publique avait été annoncée et était attendue. En effet, si la disposition législative autorisant ce mode de recrutement dans le secteur public était d'application immédiate, le manque d'indications concrètes empêchait les employeurs publics d'y recourir de manière réellement sécurisée sur le plan juridique.

**D**epuis 2009, la loi autorise les employeurs publics à faire appel à des entreprises de travail temporaire, dans les conditions prévues par le code du travail<sup>(1)</sup> (voir encadré).

Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent donc, à l'instar des entreprises du secteur privé, recourir à l'intérim. Quelques règles du droit

commun de l'intérim sont cependant incompatibles avec certaines particularités des missions des administrations publiques, ainsi qu'avec leur mode d'organisation. Pour cette raison, lorsque le législateur a étendu à ces dernières le dispositif de l'intérim, il a inséré dans le code du travail une section qui leur est propre<sup>(2)</sup>. Le régime de l'intérim dans le secteur public comportant donc quelques spécificités, le gouvernement avait

annoncé que, même s'il était directement applicable, une circulaire préciserait les conditions de sa mise en œuvre, et « notamment le contenu des contrats qui lient la personne publique et l'entreprise de travail temporaire, ainsi que leurs compétences respectives quant à la gestion du salarié »<sup>(3)</sup>.

La signature de cette circulaire, le jour du premier anniversaire de la loi n°2009-972 du 3 août 2009, fournit des

### Article 3-2 de la loi n°84-53 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 1er 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 ».

<sup>(1)</sup> À cet effet, et s'agissant de la fonction publique territoriale, l'article 21 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a inséré un article 3-2 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Pour une analyse d'ensemble de la loi du 3 août 2009, se reporter au dossier qui y est consacré, paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'août 2009.

<sup>(2)</sup> Section 6, chapitre 1<sup>er</sup> du titre V du livre II du code du travail: articles L. 1251-60 à L. 1251-63.

<sup>(3)</sup> Circulaire du 19 novembre 2009 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, du ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, du ministère de la santé et des sports et du secrétaire d'État à l'intérieur et aux collectivités relative aux

éclaircissements importants (4). En effet, elle précise les cas dans lesquels les employeurs publics peuvent recourir à l'intérim, ainsi que la nature des relations entre ces employeurs et, d'une part, les entreprises de travail temporaire avec lesquelles ils collaborent, d'autre part les salariés intérimaires qui accomplissent des missions pour leur compte.

## Le champ d'application de l'intérim dans la fonction publique territoriale

Bien que la loi du 3 août 2009 ait légalisé le recours à l'intérim dans la fonction publique, la circulaire rappelle qu'il revêt toutefois un caractère exceptionnel. Eu égard à sa nature, il « *ne peut constituer qu'une solution ponctuelle* ». De plus, les emplois dans l'administration étant en principe occupés par des fonctionnaires (5), il « *doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public* ».

### Les cas et les modalités de recours à l'intérim

Un employeur territorial ne peut disposer d'un salarié intérimaire que de manière subsidiaire et temporaire.

L'intérim et la mission de remplacement dévolue aux centres de gestion ont des champs d'application très proches, comme le démontrent les articles 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et L. 1251-60 du code du travail reproduits ci-contre. Pour cette raison, le législateur a prévu qu'une collectivité ne peut recourir au service d'une entreprise de travail temporaire que si le centre de gestion dont elle relève n'est pas en

mesure d'assurer sa mission de remplacement. Ainsi, lorsqu'une collectivité recherche une personne pour l'accomplissement d'une des missions temporaires visées par la loi, elle demande dans un premier temps au centre de gestion géographiquement compétent de mettre un agent à sa disposition. Cette obligation vise aussi bien les collectivités affiliées à un centre que celles qui ne sont pas affiliées. Si le centre de gestion n'est pas en mesure d'assurer le remplacement, la collectivité peut, dans un second temps, recourir au service d'une entreprise de travail temporaire.

En outre, l'intérim n'a pas pour objet de « *pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de la personne*

publique ». Les cas dans lesquels il est possible d'y recourir reflètent tous une situation temporaire et les missions accomplies par cette voie ont des durées limitées. À ce titre, si une mission peut être renouvelée une fois, pour une durée identique ou différente à celle fixée initialement, son renouvellement ne peut conduire à la porter, au total, au-delà d'une durée maximale fixée par la loi (6). La circulaire subordonne en outre le renouvellement d'une mission à la non réalisation ou à la poursuite de son objet au-delà de son terme initial (voir tableau page suivante).

Dans la plupart des cas dans lesquels l'intérim est envisageable, les autorités territoriales peuvent aussi recruter des

### La mission de remplacement des centres de gestion et l'intérim : champs d'application

**Article 25 alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984** : « [Les centres de gestion] *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 ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu (...)* ».

**Article L. 1251-60 du code du travail** : « *Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des tâches non durables, dénommées missions, dans les seuls cas suivants :*

*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 ;*

*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 ;*

*3° Accroissement temporaire d'activité ;*

*4° Besoin occasionnel ou saisonnier (...)* ».

modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique NOR : BCF0926531C.

Pour plus d'informations, se reporter au dossier consacré à cette circulaire et paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de décembre 2009.

(4) Circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales et du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique NOR : MTSF1009518C.

(5) Article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(6) Article L. 1251-35 du code du travail et circulaire du 3 août 2010.

## Cas de recours à l'intérim : les précisions apportées par la circulaire

<b>Les cas de recours à l'intérim</b> <i>(art. L. 1251-60, code du travail)</i>	<b>Les précisions apportées par la circulaire du 3 août 2010</b>	<b>Durées maximales des missions correspondantes</b> <i>(art. L. 1251-60, code du travail)</i>
Remplacement momentané d'un agent absent pour cause de : <ul style="list-style-type: none"> <li>– congé de maladie, de maternité, parental ou de présence parentale,</li> <li>– temps partiel,</li> <li>– participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle,</li> <li>– accomplissement d'un service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux.</li> </ul>	Il peut s'agir de remplacer un fonctionnaire ou un agent non titulaire momentanément indisponible. Ces motifs sont limitatifs. Il ne peut par exemple s'agir de remplacer un agent en congé annuel.	18 mois *
Vacance temporaire d'un emploi ne pouvant être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.	Il s'agit notamment des cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>– « <i>Attente de la prise effective de fonctions d'un agent recruté mais qui ne peut se libérer immédiatement</i> »</li> <li>– « <i>Situations où la personne publique est en cours de recrutement sans qu'aucune candidature identifiée n'ait été retenue</i> »</li> </ul>	9 mois 12 mois*
Accroissement temporaire d'activité	Il s'agit notamment, sous certaines conditions, des « <i>variations cycliques de l'activité du service</i> » ou de « <i>tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente</i> ».	18 mois*
Besoin occasionnel ou saisonnier	Besoin occasionnel : « <i>besoin ponctuel de l'administration, n'impliquant pas nécessairement une surcharge de travail mais [qui] requiert ponctuellement une compétence inhabituelle dans l'administration (besoin de compétence ou de qualification particulière pour conduire une mission ; travaux urgents ; création d'une activité nouvelle alors qu'il n'est pas nécessaire qu'elle se poursuive)</i> ».  Besoin saisonnier : « <i>cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs</i> ».	18 mois*

\* Ces durées sont ramenées à 9 mois lorsque la mission consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et portées à 24 mois pour des missions réalisées à l'étranger.

agents non titulaires, pour des durées déterminées<sup>(7)</sup>. Ainsi, pour répondre à des besoins couverts à la fois par les deux dispositifs, les autorités doivent choisir, au cas par cas, celui qui sert le mieux les intérêts du service, « *au regard de la nature du besoin à satisfaire et en tenant compte des avantages et limites que [l'intérim] présente* ». Les avantages et les limites de l'intérim présentés par la circulaire sont reproduits dans le tableau ci-dessous.

Les autorités territoriales sont parfois tenues d'écarter d'emblée l'option de l'intérim, la circulaire transposant au secteur public les dispositions du code du travail qui interdisent de faire appel au service des entreprises de travail temporaires pour les motifs de recrutement suivants :

– faire face à un accroissement temporaire d'activité, en lien avec un emploi supprimé depuis moins de six mois,

sauf si la mission n'excède pas trois mois et est insusceptible de renouvellement,

- remplacer un agent gréviste,
- accomplir certains travaux particulièrement dangereux, cités à l'article D. 4154-1 du code du travail,
- remplacer un médecin du travail<sup>(8)</sup>.

### La nature des missions visées par l'intérim

À la lecture des dispositions législatives, n'importe quelle tâche du secteur public pourrait être effectuée par un intérimaire, dès lors que le motif de recours à l'intérim correspond bien à l'un de ceux prévus par la loi. Néanmoins, cela ne signifie pas que le législateur considère qu'aucune mission n'est, par nature, incompatible avec le régime de l'intérim. Il a seulement refusé de procéder à des exclusions a priori,

comme l'attestent le rejet d'un amendement qui avait été déposé en ce sens et les propos suivants, extraits des travaux en commission : « *établir une liste d'exceptions dans la loi ne paraît pas 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* »<sup>(9)</sup>.

La circulaire cite des missions que les administrations peuvent être appelées à confier à des intérimaires. Il peut s'agir de « *fonctions supports, administratives, financières ou techniques, pour pourvoir temporairement des postes de travail ne présentant aucune spécificité ou enjeu particulier par rapport à des postes de travail de même nature dans le secteur privé* ». Si aucune exclusion ne figure dans la loi, elle ajoute, conformément à la volonté du législateur, que la solution de l'intérim « *ne pourra être utilisée pour des missions dont l'exercice exige une qualité ou une habilitation particulière au regard du droit (prestation de serment, agrément, etc.) ou comportent l'exercice de prérogatives de puissance publique* ».

Il revient donc aux employeurs publics d'apprécier, au cas par cas, si les missions temporaires pour lesquelles ils recherchent un candidat sont compatibles ou non avec le dispositif de l'intérim. S'ils relèvent une incompatibilité, ils pourront recruter un agent non titulaire de droit public, soumis aux règles du décret n°88-145 du 15 février 1988<sup>(10)</sup>.

Par ailleurs, la participation des intérimaires à l'activité des administrations

la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

<sup>(10)</sup> Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Avantages et limites du recours à l'intérim	
Avantages	Limites
<p>→ <b>Souplesse de gestion</b></p> <p>L'entreprise de travail temporaire gère les intérimaires (recrutement, rémunération, fin de fonctions...).</p> <p>La collectivité s'affranchit des tâches de gestion de personnel, telles que la recherche de candidats, la tenue de dossiers individuels ou le paiement des rémunérations et des cotisations.</p>	<p>→ <b>Onéreux</b></p> <p>Le coût de l'intérim intègre le prix de la prestation de l'entreprise, le paiement des charges salariales du secteur privé, dont le montant est plus élevé que celles du secteur public, et les indemnités liées aux fins de mission.</p>
<p>→ <b>Réactivité</b></p> <p>L'entreprise de travail temporaire s'engage à trouver du personnel compétent dans des délais brefs, au regard de son vivier de salariés disponibles</p>	<p>→ <b>absence de lien de subordination juridique entre l'autorité territoriale et l'intérimaire</b></p> <p>L'administration est responsable des conditions d'exécution du travail de l'intérimaire mais ne dispose pas de la même latitude de gestion et du même degré d'autorité vis-à-vis du salarié intérimaire que de son propre personnel</p>

<sup>(7)</sup> Les situations dans lesquelles les employeurs territoriaux sont autorisés à recruter des agents non titulaires figurent à l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

<sup>(8)</sup> Articles L. 1251-9 et L. 1251-10 du code du travail.

<sup>(9)</sup> Extrait du rapport n°926 établi au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République à l'Assemblée nationale, sur le projet de loi (n°845), adopté par le Sénat, après déclaration d'urgence, relatif à

ne doit pas les exposer au risque de délit de prise illégale d'intérêt, prévu par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (11). Comme indiqué dans la circulaire, un salarié ne peut ainsi occuper un poste dans lequel il se trouverait « *en position de contrôler, surveiller ou administrer, soit l'entreprise de travail temporaire, soit une entreprise dans laquelle il aurait récemment travaillé, que ce soit ou non par l'intermédiaire de l'entreprise de travail temporaire* ». La collectivité utilisatrice doit donc veiller à ne pas confier de tâches qui seraient interdites à l'intérimaire à ce titre.

## La sélection et le rôle de l'entreprise de travail temporaire

Les précisions suivantes sont relatives à l'objet de l'intérim, qui est de permettre aux employeurs de trouver rapidement de la main-d'œuvre pour accomplir des tâches ponctuelles, en déléguant à l'entreprise de travail temporaire la charge du recrutement du personnel et celles de sa rémunération et de sa gestion administrative.

### La sélection de l'entreprise

Lorsqu'elle recourt à l'intérim, une personne publique ne procède pas à un recrutement mais fait appel à une entreprise de travail temporaire qu'elle charge d'un service, à titre onéreux.

Au sens de la comptabilité publique, il s'agit d'une prestation de service. Par conséquent, lorsqu'une collectivité fait appel à une entreprise de travail temporaire, elle est tenue de respecter les règles de mise en concurrence prévues par le code des marchés publics, le choix de la procédure dépendant du montant et des caractéristiques de la prestation à fournir. La circulaire souligne qu'il est important que la collectivité formule

précisément au préalable ses besoins et qu'elle détermine la spécificité technique du marché. La circulaire propose également des procédures à privilégier, en fonction du type de besoin, et préconise aux collectivités et à leurs établissements de constituer entre eux des groupements de commande.

Lors de la sélection, la collectivité demande aux entreprises candidates au marché de fournir des pièces attestant qu'elles justifient d'une garantie financière suffisante afin d'assurer, en cas de défaillance, le paiement des salaires, des indemnités et des charges consécutifs à l'embauche de salariés intérimaires. Plus précisément, un engagement de caution unique pris par un organisme financier dûment habilité est obligatoire (12).

Une fois la sélection opérée, la collectivité et l'entreprise choisie signent un contrat de marché. À chaque fois que la collectivité demandera à l'entreprise de mettre du personnel à sa disposition, elles concluront un contrat de mise à disposition.

### Le rôle de l'entreprise

L'entreprise de travail temporaire a la qualité d'employeur des salariés intérimaires. À ce titre, il lui appartient de rechercher des personnes disponibles pour travailler temporairement dans les services des collectivités dites utilisatrices, cosignataires avec elle d'un marché.

Selon les termes de la circulaire, « *l'entreprise de travail temporaire est tenue à une obligation de prudence, dans le recrutement du personnel qu'elle fournit qui la rend responsable de la sélection du personnel proposé* ». Elle choisit un candidat qui possède les qualités et les qualifications requises par la collectivité et formulées dans le contrat de mise à disposition. D'une manière générale, « *le salarié intérimaire doit avoir les mêmes compétences que celles requises pour les fonctionnaires et les agents non titulaires exerçant les fonctions considérées* ». Par exemple, si une personne est candidate à une

mission dans un domaine réglementé, tel que le médical ou le paramédical, l'entreprise doit vérifier qu'elle détient les titres et les diplômes nécessaires pour l'exercer. Enfin, si les conditions pour être recruté en tant qu'agent non titulaire des collectivités, prévues à l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ne s'appliquent pas aux intérimaires, l'entreprise doit néanmoins vérifier leurs qualités d'aptitude physique et de probité. La circulaire transpose au secteur public la jurisprudence judiciaire acceptant les recours des entreprises utilisatrices formulés à l'encontre des entreprises de travail temporaire qui manqueraient à leur obligation de prudence dans le recrutement des intérimaires qu'elles mettent à disposition.

### La mise à disposition d'un travailleur handicapé est possible

Il est précisé par ailleurs que les emplois pour lesquels il est fait appel à l'intérim sont accessibles aux travailleurs handicapés, sous réserve d'éventuels aménagements raisonnables. Ainsi, une autorité territoriale ne pourrait refuser la mise à disposition d'un intérimaire au motif qu'il est handicapé, dès lors que l'emploi considéré, le cas échéant, raisonnablement aménagé, est compatible avec son handicap. En outre, un intérimaire handicapé qui accomplit une mission dans les services d'une collectivité est pris en compte pour le calcul des 6 % de travailleurs handicapés, lors de la déclaration transmise au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

La personne choisie et l'entreprise de travail temporaire concluent un contrat de travail, dit « de mission », qui reproduit les mentions du contrat de mise à disposition et contient des mentions obligatoires énumérées en annexe à la circulaire.

(11) Article L. 1251-61 du code du travail.

(12) Articles 1251-49 et L. 1251-50 du code du travail.

Conformément au droit commun de l'intérim, l'entreprise de travail temporaire :

- rémunère le salarié, dans le respect des termes du contrat de mission et des règles en vigueur. Elle lui verse aussi les indemnités auxquelles il a droit en fin de mission. Toutefois, en cas de défaillance de l'entreprise et d'insuffisance de la caution, il revient à la collectivité auprès de laquelle le salarié est mis à disposition de payer à sa place les rémunérations, les cotisations et les indemnités (13),

- assure les obligations relatives à la médecine du travail, et notamment la surveillance médicale du salarié (14),

- a la charge de l'exercice du droit à la formation de ce salarié, ce qui n'empêche pas ce dernier de suivre des « actions de formation au sein de la personne publique utilisatrice, notamment lorsque le poste exige une compétence technique particulière »,

- peut mettre fin de manière anticipée au contrat de mission (15).

## Le contrat de mise à disposition

Un contrat de mise à disposition est signé par la collectivité utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, pour chaque salarié intérimaire mis à disposition. Il est établi en principe avant le contrat de mission qui unit l'entreprise et le salarié, et qui reproduit les termes du contrat de mise à disposition. À cet effet, selon la circulaire, « si la personne publique n'a pas à connaître du contenu de ce contrat de mission, il est important qu'elle veille à la transmission de toutes les informations nécessaires à la rédaction de ce contrat ».

(13) Article L. 1251-52 du code du travail.

(14) Article L. 1251-22 du code du travail.

(15) Articles L. 1251-26 à L. 1251-28 du code du travail.

(16) Article L. 1251-42 du code du travail.

(17) Article L. 1251-43 du code du travail.

(18) Article L. 1241-44 du code du travail.

(19) Article L. 1251-29 du code du travail.

(20) Articles L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail. Le délai est calculé en jours d'ouverture de la collectivité utilisatrice.

L'accent est mis sur l'importance de faire part à l'entreprise du souhait éventuel de soumettre le salarié à une période d'essai, afin de prévoir expressément l'existence d'une telle période dans le contrat de mission, à défaut de quoi elle ne pourrait être invoquée.

## La conclusion et le début du contrat

La collectivité utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire concluent le contrat de mise à disposition par écrit, au plus tard le jour de la mise à disposition. Si le délai de conclusion du contrat est plus contraignant que celui fixé par le droit commun de l'intérim, qui le fait courir jusqu'aux deux jours ouvrables suivant la mise à disposition (16), c'est en raison des règles particulières de la comptabilité publique qui interdisent une mise à disposition d'un travailleur intérimaire auprès d'un employeur public avant la conclusion de tout contrat de mise à disposition. En l'absence de contrat de mise à disposition écrit et signé par les parties, le contrat est réputé nul. L'entreprise de travail temporaire peut dans ce cas réclamer à la collectivité le paiement des prestations fournies jusque-là.

Le contrat contient plusieurs mentions obligatoires, récapitulées dans le tableau page suivante, compte tenu des précisions fournies par la circulaire (17).

Si rien n'empêche les parties au contrat d'y insérer des mentions non prévues par les textes, une clause visant à interdire l'embauche de l'intérimaire par la personne publique à l'issue de la mission est cependant réputée non écrite et sera de nul effet (18).

## Le déroulement et la fin du contrat

Les durées des contrats de mise à disposition sont calquées sur celles des contrats de mission, compte tenu des possibilités de renouvellement et de modification de leur terme. Ainsi, les contrats de mise à disposition ne peuvent dépasser les durées maximales autorisées des missions.

La rupture du contrat de mission, prématurée ou à son échéance, entraîne la fin du contrat de mise à disposition. La suspension du contrat de mission, notamment pour cause de maladie, maternité ou accident du travail, ne faisant pas obstacle à son échéance, le contrat de mise à disposition prend fin lorsque la mission, même suspendue, s'achève (19). Pendant la suspension du contrat de mission, la circulaire permet à la collectivité de demander à l'entreprise de travail temporaire de lui proposer un autre salarié en remplacement.

La circulaire précise en outre que les contrats de mise à disposition ne peuvent être rompus avant leur terme que dans les cas suivants :

- pendant la période d'essai éventuellement fixée : à l'initiative de l'intérimaire ou de l'entreprise de travail temporaire. Dans cette dernière hypothèse, la rupture intervient sur demande de la collectivité utilisatrice. Le salarié ne bénéficie d'aucun préavis et ne perçoit pas d'indemnité,

- pour faute grave du salarié : à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire, sur demande de la collectivité utilisatrice, qui doit prouver la réalité et la gravité de la faute. L'entreprise en tirera les conséquences, dans les conditions du droit du travail,

- en cas de force majeure, c'est-à-dire la survenance d'un événement extérieur et imprévisible rendant impossible la poursuite du contrat,

- à l'initiative de la collectivité utilisatrice, pour un motif autre qu'une faute grave ou la force majeure. L'entreprise peut alors lui réclamer le paiement de l'intégralité de la prestation due jusqu'au terme initialement prévu.

Conformément aux règles du droit commun de l'intérim, étendues au secteur public par la circulaire, les collectivités ne peuvent en principe, au terme d'une mission, recourir à nouveau à l'intérim pour pourvoir le poste correspondant à la mission, qu'une fois un délai de carence écoulé :

- pour un contrat de mission d'au moins 14 jours, renouvellement inclus, le délai est égal au tiers de la durée totale de ce contrat,

## Mentions obligatoires des contrats de mise à disposition

Mentions obligatoires	Précisions fournies par la circulaire du 3 août 2010
Motif du recours à l'intérim	<p>Il s'agit des raisons, circonstances ou éléments justifiant le recours à l'intérim.</p> <p>En cas de remplacement d'un agent absent, son nom et sa qualification sont formulés.</p> <p>En cas de surcroît de travail, « <i>la seule mention d'une commande importante ne suffit pas, il faudra y ajouter des informations établissant la réalité de l'accroissement temporaire de l'activité du service (par exemple, organisation d'un événement tel qu'un congrès international)</i> ».</p>
Début et terme de la mission, renouvellement éventuel de la mission et conditions de mise en œuvre du renouvellement (articles L. 1251-13 et L. 1251-35, code du travail)	<p>« <i>La mise à disposition est dite de date à date et le terme de la mission est fixé avec précision dans le contrat de mission</i> ».</p> <p>En cas de remplacement d'un agent absent, la mission peut débuter avant l'absence. Elle prend fin si la personne qui occupe habituellement le poste le quitte définitivement.</p> <p>« <i>Le contrat peut ne pas comporter de terme précis, lorsqu'il est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié absent, pour faire face à un besoin saisonnier ou dans l'attente de la prise de fonction d'un agent (...). La mission prend fin lors de la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu</i> ». Dans cette hypothèse, les parties doivent fixer et indiquer une durée minimale pendant laquelle le contrat ne peut être rompu. En cas de remplacement d'un agent en congé de maladie, la durée minimale peut être celle du certificat médical d'arrêt de travail et le terme de la mission le retour de l'agent malade.</p> <p>La possibilité de renouveler la mission doit être mentionnée.</p>
Clause facultative prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission (articles L. 1251-30 et L. 1250-31, code du travail)	<p>L'avance ou le report du terme de la mission est limité à un jour pour 5 jours de travail. Cela ne peut conduire ni à dépasser la durée maximale autorisée, ni à réduire la mission de plus de 10 jours.</p> <p>En cas de mission inférieure à 10 jours de travail, le terme peut être modifié de 2 jours au maximum.</p> <p>Ces possibilités d'aménagement du terme concernent également une mission qui a été renouvelée. Les durées relatives à cet aménagement sont appréciées au regard de la totalité de la durée de la mission, renouvellement inclus.</p> <p>En cas de remplacement, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour du retour de l'agent remplacé à son poste.</p>
Caractéristiques particulières du poste de travail, notamment s'il figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers, qualification professionnelle exigée, lieu de la mission, horaires de travail	<p>Conditions particulières d'exécution de la mission et nature du travail (horaires décalés, travail sur écran, salissant ou posté...),</p> <p>Environnement du poste (vibrations, bruits),</p> <p>Risques particuliers pour la santé éventuellement provoqués par la mission.</p>
Nature des équipements de protection individuelle utilisés	<p>En distinguant ceux fournis par la collectivité utilisatrice et ceux fournis, le cas échéant, par l'entreprise de travail temporaire.</p>
Montant et composantes de la rémunération	<p>Montant établi par l'autorité territoriale, égal à celui que percevait un agent non titulaire de même qualification qui occuperait le poste et intégrant, le cas échéant, des primes et des indemnités.</p> <p>Heures supplémentaires, permanences et astreintes, travail de nuit, le dimanche et les jours fériés rémunérés ou compensés en temps dans les mêmes conditions que pour un agent non titulaire.</p> <p>Montant du remboursement des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail exclu, l'intérimaire étant indemnisé par l'entreprise de travail temporaire à ce titre</p> <p>La rémunération versée pendant une éventuelle période d'essai doit être égale à celle prévue au contrat.</p> <p>La collectivité doit transmettre à l'entreprise de travail temporaire tous les éléments composant la rémunération pour qu'elle les reporte sur le contrat de mission.</p>
Nom et adresse de l'entreprise de travail temporaire Références aux articles L. 1251-49 à L. 1251-53 du code du travail	<p>En application des articles cités, notamment, « <i>l'utilisateur doit se substituer à l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de cette dernière</i> ».</p>

– pour un contrat de mission inférieur à 14 jours, il est égal à la moitié de la durée totale du contrat (20).

Une collectivité peut, sous réserve de respecter le délai de carence, demander à l'entreprise la mise à disposition d'un salarié avec lequel elle a déjà travaillé pour le même poste.

Aucun délai n'est imposé en vue de faire face à la nouvelle absence d'un agent qui a déjà été remplacé par un intérimaire, ainsi que pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Il en va de même pour des emplois saisonniers, et aussi en cas de fin anticipée ou de non renouvellement de mission à l'initiative de l'intérimaire.

Si le salarié poursuit l'exercice des fonctions après la fin de sa mission, sans que la collectivité ait conclu un contrat avec lui ou un nouveau contrat de mise à disposition avec l'entreprise, il est réputé lié à la collectivité par un contrat de droit public d'une durée de trois ans. Son ancienneté est alors appréciée à compter du premier jour de la mission (21). Dans ce cadre, la circulaire procède à une série de mises en garde, en préconisant aux administrations d'éviter toute situation les conduisant :

- à employer le salarié après la fin de la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail dans les conditions prévues par le statut général des fonctionnaires ou sans nouveau contrat de mise à disposition ;
- à affecter le salarié intérimaire sur un poste lié à l'activité normale et permanente de la personne publique ;
- à conclure un contrat pour un motif non prévu ou interdit par le code du travail ;
- à ne pas respecter les durées fixées par le code du travail ;
- à ne pas mentionner le terme du contrat dès sa conclusion quand le motif du recours impose un terme fixe ;
- à ne pas respecter les conditions d'aménagement du terme de la mission ».

Enfin, si une collectivité recrute un intérimaire à l'issue d'une mission, dans les conditions des textes statutaires, « la durée des missions accomplies auprès de cette administration au cours des mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Elle sera par ailleurs déduite de la période d'essai prévue si les fonctions exercées au cours de la mission et celles prévues par le contrat sont les mêmes ». À titre de comparaison, dans le droit commun de l'intérim, seuls les services accomplis sous le régime de l'intérim dans les trois mois précédant le recrutement sont pris en compte.

## La relation entre le salarié intérimaire et la collectivité utilisatrice

L'intérimaire et l'autorité territoriale ne sont pas liés par un contrat. Néanmoins, la relation de travail les unissant implique qu'ils sont mutuellement soumis à des droits et obligations.

L'autorité territoriale, avant même que débute la relation de travail, impose indirectement une série de règles au salarié qui accomplira une mission pour son compte, lors de la rédaction du contrat de mise à disposition. Par exemple, elle fixe le montant et les composantes de la rémunération que l'entreprise devra verser au salarié, sachant que la rémunération doit être similaire à celle que percevrait un agent non titulaire de même niveau s'il occupait le poste. Elle peut également choisir de soumettre le salarié à une période d'essai qui sera mentionnée dans le contrat de mission.

En outre, l'intérimaire est non seulement soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service dans lequel il travaille, mais également aux obligations des agents publics (22). Selon les termes de la circulaire, « le contrat de mise à disposition suppose (...) la création d'un lien de subordination hiérarchique entre l'intérimaire et le chef de l'administration d'accueil ». À ce titre, l'inté-

rimaire est tenu par exemple de se conformer aux règles de durée du travail, d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'aux obligations telles que le secret professionnel, la discrétion professionnelle et l'obéissance hiérarchique. En contrepartie, s'il subit des attaques ou s'il est poursuivi du fait de sa mission, il peut demander à la collectivité qui l'accueille le bénéfice de la protection fonctionnelle, prévue à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, sous réserve qu'il n'ait pas commis une faute personnelle.

En parallèle, la collectivité qui constate qu'un intérimaire a manqué à ses obligations peut en faire part à l'entreprise de travail temporaire. Elle doit prouver la réalité de ces manquements pour que l'entreprise, en sa qualité d'employeur, prenne des mesures appropriées pour sanctionner le salarié.

L'intérimaire a accès aux éventuels moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, au même titre que l'ensemble des agents de la collectivité (23). La circulaire ajoute que ses droits à autorisations spéciales d'absence sont calqués sur ceux du personnel de la collectivité et qu'il exerce son droit de grève dans les mêmes conditions que ce personnel, soit conformément aux articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail.

À l'inverse, la représentation de l'intérimaire s'exerce au titre de sa qualité de salarié de l'entreprise de travail temporaire et dans les conditions applicables à celle-ci (24). Ainsi, il vote dans cette entreprise à condition de justifier, en application du droit du travail, de trois mois d'ancienneté ou de 507 heures travaillées dans les douze mois précédant l'élection. Il n'est ni électeur, ni

(21) Article L. 1251-62 du code du travail. Selon le droit commun de l'intérim, le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée en principe (art. L. 1251-39 du code du travail).

(22) Article L. 1251-61 du code du travail.

(23) Article L. 1251-24 du code du travail.

(24) Article L. 1251-58 du code du travail.

éligible aux élections des représentants du personnel aux organismes placés auprès de la collectivité où il exerce ses fonctions. Il peut néanmoins transmettre des réclamations relatives aux conditions d'exécution du travail et à l'accès aux services collectifs de la collectivité aux représentants du personnel au comité technique.

La collectivité utilisatrice définit les conditions d'exécution du travail des intérimaires qui accomplissent des missions dans ses services. Elle est donc responsable du respect de ces conditions, déterminées par la réglementation. Elle leur fournit en principe les équipements de protection individuelle nécessités par la mission. À ce titre, sa responsabilité peut être engagée à raison des préjudices subis par les tiers du fait de l'activité de l'intérimaire. La commission d'une faute lourde par l'intérimaire peut néanmoins atténuer ou écarter cette responsabilité. En outre, même si, en principe, c'est l'entreprise de travail temporaire qui est chargée de la surveillance médicale de ses salariés, la collec-

tivité qui confie à un intérimaire des missions nécessitant une surveillance renforcée doit assurer cette surveillance.

Enfin, l'intérimaire victime d'un accident dans le cadre de l'exercice de sa mission doit en informer la collectivité dont il dépend. Cette dernière déclare alors l'accident à l'entreprise de travail temporaire qui supporte la charge de l'indemnisation. Si la collectivité a commis une faute inexcusable, l'entreprise peut se retourner contre elle.

### Les recours liés à l'intérim dans les collectivités

Le juge administratif est compétent en cas de litige opposant les collectivités utilisatrices et les intérimaires qui accomplissent des missions en leur sein<sup>(25)</sup>. On ajoutera que les litiges nés entre les entreprises de travail temporaires et les intérimaires relèvent, quant à eux, de la compétence des juridictions judiciaires.

En conclusion, comme le souligne la circulaire, « *le recours à [l'intérim] conduit la personne publique à appliquer un régime juridique particulier, qu'elle doit préalablement s'approprier et qui peut soulever des difficultés d'application ou d'articulation avec le cadre juridique de droit public dans lequel elle évolue* ». Elle propose donc plusieurs mesures de suivi du recours à l'intérim dans la fonction publique. Les employeurs publics pourraient ainsi informer les comités techniques placés auprès d'eux de leur décision de recourir à l'intérim et de la situation des intérimaires travaillant pour leur compte. Les bilans sociaux établis dans les administrations pourraient également contenir des données indicatives sur le sujet. Enfin, les conseils supérieurs de la fonction publique pourraient assurer une veille. ■

(25) Article L. 1251-63 du code du travail.

# Exercice d'une activité privée et commission de déontologie :

## le décret d'application de la loi du 3 août 2009

L'article 17 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a apporté plusieurs modifications aux conditions de saisine et de fonctionnement de la commission de déontologie prévu par 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. Ces aménagements, qui avaient été présentés dans les *Informations administratives et juridiques* (1), concernent notamment les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ainsi que la possibilité nouvelle d'auto-saisine de la commission. Le décret n°2010-1079 du 13 septembre 2010, publié au *Journal officiel* du 15 septembre 2010, insère dans le décret d'application n°2007-611 du 26 avril 2007 (2) les modifications nécessaires à l'entrée en vigueur du nouveau dispositif.

(1) Se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2009.

(2) Décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie.

### Les collaborateurs de cabinet

En premier lieu, il est rappelé que la loi du 3 août 2009 a élargi le champ de la saisine obligatoire de la commission de déontologie, défini par l'article 87 II de la loi du 29 janvier 1993, aux collaborateurs du président de la République et aux membres d'un cabinet ministériel qui souhaitent exercer une activité lucrative ou une activité libérale. À l'égard des collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales, en revanche, la loi n'a pas retenu le principe d'une « saisine obligatoire » mais celui d'une « information obligatoire » de la commission avant l'exercice de toute activité lucrative.

Le décret du 13 septembre 2010 introduit cette obligation d'information dans l'article 2 du décret du 26 avril 2007. Cet article impose désormais aux collaborateurs de cabinet qui se proposent d'exercer une activité privée d'en informer la commission de déontologie, parallèlement à l'employeur territorial, dans les mêmes formes et les mêmes délais que celui-ci, en l'occurrence par un écrit présenté un mois au plus tard avant la cessation définitive ou temporaire des fonctions. Ainsi que le précise la note de présentation du décret, « l'information de la commission de déon-

tologie ne se substitue pas à celle de l'administration qui demeure compétente pour apprécier la compatibilité du projet de l'intéressé avec les fonctions qu'il a précédemment exercées et donc pour saisir, le cas échéant, la commission de déontologie ». Le contenu de cette information est précisé par le nouvel article 3-1 du décret évoqué plus loin.

### La procédure d'auto-saisine

Un second aménagement apporté par la loi du 3 août 2009 a eu pour objet d'introduire dans la loi du 29 janvier 1993 une procédure d'auto-saisine de la commission de déontologie par le président de cette instance, lorsque ni l'agent ni son administration ne l'ont fait. Le décret du 13 septembre 2010 modifie à cet effet l'article 3 du décret du 26 avril 2007. Il insère dans cet article un paragraphe III qui permet au président de la commission, lorsque celle-ci n'a pas été préalablement saisie, et qu'il « estime que, par sa nature ou ses conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'intéressé » l'activité privée envisagée « est susceptible d'être interdite », de saisir la commission dans le délai de dix jours à compter de l'embauche de l'agent ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé. Ce même article

précise que l'intéressé et l'autorité administrative dont il relève sont informés par écrit de cette saisine. Ils sont alors tenus de transmettre à la commission, le cas échéant, les éléments du dossier énumérés par l'article 3-1 nécessaires à son contrôle dans un délai de dix jours. Un nouvel alinéa inséré à l'article 12 du décret précise que, dans ce cas d'auto-saisine, la commission émet son avis dans un délai de trois semaines à compter de sa saisine. Ce délai peut être prorogé d'une semaine par décision du président, si l'instruction le justifie. Ainsi que le prévoit la loi du 29 janvier 1993, si la commission émet un avis d'incompatibilité, le contrat de travail de l'agent prend fin à la date de notification de l'avis de la commission, sans préavis et sans indemnité de rupture. Elle peut notamment se prononcer en ce sens

si elle estime ne pas avoir obtenu de l'agent ou de son administration les éléments nécessaires à son appréciation. L'administration a alors la faculté de solliciter une seconde délibération par une demande motivée adressée dans le délai d'un mois à compter de la notification du premier avis.

### **Le contenu obligatoire du dossier transmis à la commission**

Un nouvel article 3-1, ajouté au décret du 26 avril 2007, précise les éléments d'information qui doivent, au minimum, être transmis à la commission de déontologie aussi bien dans le cadre de la procédure de saisine que de celle d'information. Selon la note de présentation précédemment évoquée, cette mesure

visé à harmoniser le contenu des dossiers transmis à la commission, afin de faciliter l'exercice de ses missions. Dans les deux cas doivent être produits devant l'instance :

- une description détaillée des fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années ;
- les statuts de l'entreprise ou de l'organisme privés, ou à défaut une note détaillée sur son objet, son secteur et sa branche d'activité ;
- et enfin la nature des fonctions exercées par l'agent au sein de cette entreprise ou de cet organisme. ■

# Contrôle expérimental des arrêts maladie par la sécurité sociale : publication de la convention-cadre nationale

Seules les collectivités comptant au moins cinq cents fonctionnaires territoriaux dans leurs effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et situées dans les départements du Puy-de-Dôme, du Rhône, des Alpes-Maritimes, d'Ille-et-Vilaine et du Bas-Rhin peuvent se porter volontaires pour participer à l'expérimentation prévue par l'article 91 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010. Elles doivent pour cela conclure des conventions avec les CPAM.

local, pour que la mise en œuvre du dispositif dérogatoire soit effective, des conventions devront être signées entre les employeurs intéressés et les représentants des caisses expérimentatrices dans les trois mois suivant la signature de la convention nationale.

La convention-cadre lie les ministres chargés des collectivités territoriales et de la sécurité sociale, ainsi que le directeur général de la Caisse nationale de l'assurance-maladie des travailleurs salariés (CNAM). Composée d'un préambule, de sept articles et d'annexes, elle définit « les modalités de la mise en œuvre, à titre expérimental, par les collectivités territoriales volontaires et les caisses primaires d'assurance-maladie (CPAM) et les services du contrôle médical placés près d'elles, du contrôle des arrêts de travail dus à une maladie non professionnelle des fonctionnaires » territoriaux.

Certaines caisses primaires d'assurance-maladie (CPAM) et les services du contrôle médical placés près d'elles pourront bientôt contrôler les arrêts de travail de fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial. La règle selon laquelle ces fonctionnaires en congé de maladie sont contrôlés par leur employeur, qui peut dans ce cadre faire appel à un médecin agréé par le préfet, ne connaissait jusqu'à présent aucune exception (1). Or, l'article 91 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010, commenté dans un

numéro précédent de la présente revue, permet à certains employeurs publics d'y déroger, à titre expérimental (2).

Une convention-cadre nationale devait, pour chacune des trois fonctions publiques, déclencher le début de la mise en œuvre de l'expérimentation et définir son champ d'application (3). La publication de celle applicable à la fonction publique territoriale au Journal officiel du 15 septembre 2010 marque ainsi le début de l'expérimentation en son sein, pour une durée de deux ans (4). Au niveau

(1) L'article 58 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale fixe le régime applicable au contrôle des fonctionnaires territoriaux en congé de maladie et renvoie à un décret. Il s'agit du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, qui est relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

(2) Article 91 de la loi n°2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010. Pour plus d'informations, se reporter au dossier rédigé à la suite de la publication de cette loi, paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de janvier 2010.

(3) Les conventions-cadres en vigueur dans les deux autres fonctions publiques ont été publiées au *Journal officiel*, le 2 mai 2010

pour celle applicable à l'État, qui est datée du 26 mars 2010, et le 15 septembre 2010 pour celle relative à la fonction publique hospitalière, qui a été signée le 25 juin 2010.

(4) Convention-cadre nationale relative au contrôle, à titre expérimental, des arrêts maladie des fonctionnaires territoriaux par les caisses primaires d'assurance maladie et les services du contrôle médical placés près d'elles. La date de sa signature ne paraît pas au *Journal officiel* du 15 septembre 2010.

## Le champ d'application de l'expérimentation

La convention-cadre précise sur plusieurs points le champ d'application de l'expérimentation défini par la loi.

### Les arrêts de travail visés

La loi prévoit que seuls les arrêts de travail prescrits aux fonctionnaires pour une durée inférieure à six mois consécutifs, au titre d'une maladie d'origine non professionnelle, et n'ouvrant pas droit au régime des congés de longue maladie ou de longue durée peuvent être contrôlés par les organismes de la sécurité sociale.

S'agissant des contrôles médicaux d'abord (5), la convention-cadre ajoute que ces organismes sont uniquement compétents pour :

- contrôler les arrêts de travail supérieurs à quarante-cinq jours consécutifs,
- après qu'un fonctionnaire a bénéficié de trois arrêts de courte durée, contrôler le quatrième dont il justifie, sur une période de douze mois, dès lors que ce dernier arrêt est supérieur à quinze jours. Les collectivités s'engagent dans ce cadre à envoyer aux fonctionnaires qui leur soumettent un troisième arrêt de travail de courte durée depuis un an une lettre les informant qu'ils seront contrôlés s'ils justifient d'un quatrième arrêt supérieur à quinze jours. Afin de faciliter l'information, la convention impose aux CPAM de signaler aux collectivités le troisième arrêt de travail de courte durée dont elles ont connaissance sur une période de douze mois.

Les CPAM expérimentatrices s'engagent à réaliser un « *contrôle exhaustif des arrêts de travail de plus de quarante-cinq jours consécutifs* » et des « *contrôles ponctuels des quatrièmes arrêts itératifs dès lors qu'ils ont une durée d'au moins quinze jours* ».

S'agissant des contrôles administratifs (6), leur mise en œuvre est réservée à un site expérimentateur unique. Il s'agit de la CPAM du Rhône, qui s'engage à justifier d'« *un pourcentage de contrôle sur les heures de sortie autorisée identique à celui des salariés du régime général affiliés auprès d'elle* ».

### Les fonctionnaires et les collectivités concernés

Alors que la loi n'écartait expressément aucune catégorie de fonctionnaires territoriaux du dispositif dérogatoire, la convention dispose qu'il ne vise que ceux qui occupent un emploi à temps complet et qui sont titularisés dans un grade. Sont donc exclus, même s'ils sont employés par une collectivité participant à l'expérimentation :

- les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure au temps complet (7),
- les fonctionnaires stagiaires.

Conformément à la loi, la convention fixe l'effectif minimal de fonctionnaires dont les collectivités doivent justifier pour pouvoir participer à l'expérimentation. Ainsi, seules celles qui emploient au minimum cinq cents fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires à temps complet au 1<sup>er</sup> janvier 2010 peuvent y participer.

De même, la liste des CPAM expérimentatrices est dressée par les signataires. Il s'agit de celles du Puy-de-Dôme, du Rhône, des Alpes-Maritimes, d'Ille-et-Vilaine et du Bas-Rhin. Dans ce cadre, seuls la caisse du Rhône et les services médicaux placés près d'elle pourront contrôler le respect des heures de sortie autorisée par le code de la sécurité sociale (8).

Ainsi, parmi les collectivités comptant au moins cinq cents fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires à temps complet au 1<sup>er</sup> janvier 2010, seules celles dont le siège administratif se situe dans l'un de ces départements peuvent se porter volontaires. Pour cela, elles doivent conclure une convention avec la caisse dont elles relèvent, dans un délai de trois mois suivant la signature de la convention-cadre, afin de déterminer « *les modalités pratiques de mise en œuvre de l'expérimentation dans le respect de la convention-cadre nationale* ».

Les conventions locales seront rédigées conformément à un modèle annexé à la convention-cadre. Elles formaliseront les engagements réciproques des parties, énumérés dans la convention-cadre. Les caisses expérimentatrices les transmettront à la CNAM, qui sera chargée de les recenser.

### La mise en oeuvre de l'expérimentation

La convention précise que les CPAM s'engagent à participer à l'expérimentation à titre gracieux.

Un outil informatique sera mis à la disposition des collectivités et des caisses expérimentatrices, afin de faciliter l'exercice du contrôle, et notamment les échanges d'information. Il contiendra des informations limitativement énumérées par la convention-cadre (voir encadré page suivante). Des agents des collectivités, des caisses et des services liés par une convention locale seront habilités à saisir et à partager ces données (9).

(5) Il s'agit du contrôle prévu aux I, II, IV bis et V de l'article L. 315-1 du code de la sécurité sociale, relatif notamment à la constatation d'abus en matière de prescription des arrêts de travail.

(6) Il s'agit du contrôle mentionné au 3<sup>o</sup> de l'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale, relatif au respect des heures de sortie autorisée des personnes en arrêt maladie.

(7) La convention n'exclut pas ceux qui, occupant un emploi à temps complet, exercent leurs fonctions à temps partiel.

(8) Il s'agit des mêmes caisses et services que ceux qui contrôlent à titre expérimental les arrêts de travail des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires hospitaliers. Toutefois, la CPAM de Paris contrôle les arrêts des fonctionnaires de l'État travaillant dans les services centraux placés sous l'autorité exclusive ou conjointe des ministres du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État et de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.

(9) Article 3 de la convention-cadre.

Les parties aux conventions locales s'engagent mutuellement à saisir dans l'outil informatique, au maximum cinq jours ouvrés après la survenance d'un événement, les informations qui y sont liées et qui doivent être partagées. Ainsi, dans les cinq jours suivant un contrôle, les agents habilités des CPAM doivent saisir le sens de l'avis rendu. Les agents habilités des collectivités, de leur côté, renseignent l'outil dans un délai de cinq jours au maximum après avoir reçu des

arrêts de travail susceptibles de donner lieu à contrôle de la CPAM.

La convention-cadre met à la charge des collectivités une série d'obligations précises afin de garantir la protection des informations contenues dans l'outil partagé (voir encadré page suivante).

Par ailleurs, conformément à la loi, le sens des avis rendus par les services chargés du contrôle s'impose aux collec-

tivités qui ne peuvent pas les contester. Plus précisément, la convention-cadre leur impose de donner suite aux résultats des contrôles « *en envoyant une notification au fonctionnaire suite à l'avis donné par l'assurance-maladie dans un délai maximum de cinq jours ouvrés* ». On rappellera les suites qui doivent – ou peuvent – être données par les administrations aux avis émis par les services du contrôle :

– un arrêt de travail n'est pas ou n'est plus médicalement justifié : l'employeur **doit** enjoindre au fonctionnaire de reprendre ses fonctions, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération,

– l'arrêt de travail est médicalement justifié : l'employeur **doit** constater la poursuite du congé de maladie,

– un fonctionnaire a volontairement fait obstacle à un contrôle : son employeur **peut** interrompre le versement de sa rémunération,

– un non-respect des heures de sortie autorisées non justifié par des soins ou des examens médicaux : l'employeur **peut** retenir une partie de la rémunération du fonctionnaire, dans la limite de 50 %.

À l'inverse, les fonctionnaires peuvent contester les avis des organismes de l'assurance-maladie devant le comité médical départemental dont ils relèvent. Dans ce cas, il est prévu que les collectivités informent les CPAM concernées de ces contestations et des suites qui leur sont réservées. Elles doivent également communiquer aux caisses tout recours formulé à titre gracieux ou contentieux à l'encontre de décisions prononcées à la suite des avis, ainsi que leur résultat.

De leur côté, les CPAM signataires de conventions locales s'engagent à convoquer les fonctionnaires ayant refusé de se soumettre à un contrôle et, pour la Caisse du Rhône exclusivement, les fonctionnaires absents pendant des heures de sortie non autorisée. Si les fonctionnaires ne se rendent pas aux convocations, les CPAM en informent leur employeur.

## Les données contenues dans l'outil informatique partagé

« – l'information selon laquelle l'arrêt de travail n'ouvre pas droit au régime des congés de longue maladie ou de longue durée ;

– certaines informations figurant sur le volet 2 de l'arrêt de travail nécessaire à la réalisation du contrôle, notamment l'adresse complète du fonctionnaire ainsi que celle à laquelle il peut être effectivement contrôlé si elle est différente ;

– la date et la nature du contrôle opéré par la caisse et/ou le service du contrôle médical ;

– le résultat de ce contrôle :

- avis favorable (arrêt justifié médicalement) et prévision éventuelle d'un nouveau contrôle médical du fonctionnaire ;
- avis défavorable (arrêt non justifié médicalement) ;
- avis technique impossible pour absence à convocation ;
- présent au domicile ;
- présent au domicile mais refus du contrôle et convocation au service du contrôle médical ;
- absent en dehors des horaires autorisés et convocation au service du contrôle médical.

– la date et la nature de la décision prise par la collectivité territoriale à la suite du contrôle :

- mise en demeure de reprendre les fonctions ;
- interruption de la rémunération ;
- retenue d'une partie de la rémunération ;
- avertissement du fonctionnaire pour l'informer qu'il s'expose à un nouveau contrôle ;

– la date, la nature des décisions prises par la collectivité territoriale à la suite :

- d'une contestation, auprès du comité médical, de l'avis rendu par le service du contrôle médical ;
- d'un recours gracieux ;
- d'un recours contentieux ;
- les données issues de cet outil partagé permettront également le suivi et l'évaluation tels que prévus à l'article 4 ».

## Le suivi et l'évaluation de l'expérimentation

La convention-cadre prévoit la mise en place d'un comité de pilotage, composé de représentants des signataires de la convention, des collectivités territoriales expérimentatrices, des caisses et des services médicaux placés auprès d'elles.

Il assurera le suivi de l'expérimentation, sur la base d'indicateurs figurant en annexe à la convention, et à l'aide de l'outil informatique sus-évoqué. Chaque caisse désignera un référent par site. Les collectivités expérimentatrices en nommeront également un en leur sein. Les référents des collectivités coordonneront et suivront l'expérimentation à leur niveau et seront les interlocuteurs

de l'assurance-maladie et de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), concernant les résultats de l'expérimentation dans la collectivité qu'ils représentent. Les membres du comité se réuniront une fois par trimestre, sachant qu'au maximum deux référents des collectivités par site expérimentateur siègeront aux réunions, à tour de rôle.

Chaque trimestre, la CNAM communiquera les éléments permettant de suivre et d'évaluer l'expérimentation à la DGCL et à la Direction de la sécurité sociale, qui établiront et transmettront un rapport d'évaluation au Parlement. ■

### Les obligations des collectivités relatives à la protection des données

Les collectivités s'engagent :

- « – à protéger la confidentialité des informations transmises par l'assurance maladie, en les réservant aux seuls utilisateurs ayant à en connaître par la nécessité de leur mission ;
- à prendre toutes les dispositions permettant le respect et l'amélioration des mesures techniques et organisationnelles concourant à la sécurité de l'application mise à leur disposition, en particulier en s'assurant de la protection et du renouvellement régulier du mot de passe qui doit être réalisé au moins annuellement ;
- à communiquer par l'intermédiaire des référents définis pour les collectivités territoriales à l'article 4 de la présente convention la liste nominative des utilisateurs habilités et à la mettre à jour, ainsi qu'à informer fréquemment la CNAMTS des retraits d'habilitation ».

à paraître prochainement :



## Statut général des fonctionnaires territoriaux

Dispositions législatives - **édition 2010**

Cet ouvrage, proposé par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

**Les textes sont présentés dans leur version applicable au 15 septembre 2010**, qui tient donc notamment compte de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives la fonction publique.

### AU SOMMAIRE :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Les dispositions législatives figurant dans une trentaine d'autres lois et concernant directement le statut de la fonction publique territoriale.
- Les dispositions du code général des collectivités territoriales et du code des communes applicables en matière de personnel.
- Les dispositions contenues dans d'autres codes et intéressant directement la gestion du personnel territorial.

Les nombreuses modifications apportées par le législateur sont ainsi directement insérées dans les textes initiaux, les lois modificatives n'y figurant que lorsqu'elles comportent des dispositions propres. Les lois les plus importantes sont reproduites intégralement, d'autres, d'un objet plus large, sous forme d'extraits, pour ceux de leurs articles qui concernent les fonctionnaires territoriaux.

Ainsi composée, cette publication contribue à faciliter l'accès aux sources et l'intelligibilité du droit de la fonction publique territoriale

# Fonction publique de l'État : harmonisation du maintien des primes pendant certains congés

Un décret applicable à la fonction publique de l'État fixe des règles de maintien ou de suspension des primes et indemnités pendant certaines périodes de congés. L'objectif est avant tout d'harmoniser des pratiques jusqu'à présent très diverses selon les ministères. La connaissance de ces règles n'est cependant pas inutile dans la fonction publique territoriale.

## Les nouvelles règles applicables aux agents de l'État

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 publié au *Journal officiel* du 29 août 2010 vient réglementer le régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Le rapport annexé au projet de décret précisait : « *les travaux préparatoires à la mise en œuvre de l'Opérateur National de Paye ont révélé une très grande inégalité des pratiques des ministères en matière de conservation des régimes indemnitaires des agents en cas de congés ordinaire de maladie et de congé de maternité* ».

En outre, le silence des textes avait conduit le Conseil d'État à valider la suspension, en cas de congés maladie ou maternité, des « *primes liées à l'exercice des fonctions* » en application de la règle du service fait. De même, les mêmes magistrats ont considéré que : « *Commet une erreur de droit la cour administrative d'appel qui se fonde sur la circonstance que l'indemnité de sujétions spéciales des personnels des services actifs de la police est soumise à retenue pour pension, en vertu de l'article 95 de la loi du 29 décembre 1982 portant loi de finances pour 1983, pour en déduire que cette indemnité présente le caractère d'un supplément de traitement et doit donc être versée aux fonctionnaires de police placés en congé de longue maladie ou de longue durée* » (1). En l'espèce le juge a fondé sa décision sur l'absence de texte législatif ou réglementaire prévoyant

l'intégration de cette indemnité dans la rémunération versée aux fonctionnaires de police placés en congé de longue maladie ou de longue durée.

Dans ce contexte, le décret en Conseil d'État a donc pour objectif d'harmoniser l'ensemble des situations, de mettre un terme à une différence de traitement entre les agents des différents ministères et de garantir aux agents publics de l'État le maintien des primes liées à l'appartenance statutaire à un corps ainsi que des primes liées aux caractéristiques des fonctions exercées (2). C'est le sens de l'article premier, paragraphe I.

Il dispose que le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires de l'État, aux magistrats de l'ordre judiciaire et, le cas échéant, aux agents non titulaires, est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé annuel, de congé de maladie, de congé pour accident de service ou maladie professionnelle, de congé pour maternité, de paternité ou pour adoption (1°, 2° et 5° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et articles 10, 12, 14 et 15 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État).

(1) Conseil d'État, 10 janvier 2003, Ministre de l'intérieur c/M. Pierre X., req. n° 221334, mentionnée aux tables du recueil Lebon.

(2) L'article 3 du décret précise que sont exclus du bénéfice de ces nouvelles dispositions, les personnels de l'État et les agents contractuels

de nationalité française des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger.

Concernant les congés ordinaires de maladie, les primes et indemnités sont donc maintenues pendant trois mois, puis réduites de moitié pendant neuf mois.

Le même article précise que les dispositions qui prévoient la modulation des primes en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables pendant ces mêmes périodes. Selon le rapport de présentation, ce dispositif doit notamment permettre « *de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés* ». Il en va de même des dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions.

Cependant, l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe II, précise que les agents bénéficiaires de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service ou pour maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité et d'adoption, ne peuvent, durant ces périodes de congés, acquérir de nouveaux droits au titre des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et au titre des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (par exemple les indemnités horaires pour travaux supplémentaires).

Ces nouvelles dispositions s'appliquent sans préjudice de celles de l'article 6 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cet article 6 prévoit, rappelons-le, que la prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant ces mêmes périodes de congé<sup>(3)</sup>.

On constate que le congé de longue maladie et le congé de longue durée ne figurent pas parmi les congés s'accom-

pagnant du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes conditions que le traitement. Toutefois, l'article 2 du décret précise que lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises. Il est rappelé que dans cette hypothèse la date de début de congé de longue maladie ou de longue durée est fixée au premier jour de l'arrêt de travail ayant initialement ouvert droit au congé de maladie ordinaire. Le fonctionnaire n'a donc pas à reverser les sommes perçues pendant le congé au titre du régime indemnitaire.

### Quelles conséquences pour la fonction publique territoriale ?

De ce qui précède, il ne convient cependant pas d'en déduire une transposabilité automatique à la fonction publique territoriale des règles énoncées dans le décret du 26 août 2010.

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics locaux fixent les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Les règles de maintien ou d'interruption du versement des primes et des indemnités doivent donc avant tout être définies par la délibération relative au régime indemnitaire propre à chaque collectivité.

Les choix opérés par le pouvoir réglementaire pour les agents de l'État peuvent cependant guider les employeurs publics locaux dans la fixation des règles applicables à leurs propres agents, dont on indiquera qu'elles sont d'ailleurs actuellement souvent très différentes d'une collectivité à l'autre.

On indiquera aussi que le principe de parité découlant de l'article 88 précité de la loi du 26 janvier 1984, qui exige que

le régime indemnitaire des agents territoriaux respecte les « limites » applicables à celui des agents de l'État, s'il ne rend pas directement applicable à la fonction publique territoriale le décret du 26 août 2010, incite cependant également les employeurs locaux à connaître les règles uniformes que celui-ci impose désormais dans la fonction publique de l'État. En effet, comme cela a été expliqué dans un dossier de la présente revue consacrée à la modulation individuelle du régime indemnitaire<sup>(4)</sup>, la portée exacte du principe de parité au regard de la marge de manœuvre dont disposent les organes délibérants des collectivités dans la fixation des conditions de versement des primes et indemnités ne fait pas toujours l'objet d'une interprétation uniforme, y compris du juge administratif.

Il ne fait aucun doute qu'une collectivité pourrait décider d'instituer des règles moins favorables pour ses agents que celles prévues pour les agents de l'État par le décret du 26 août 2010<sup>(5)</sup>. En revanche, l'hypothèse inverse, à savoir la fixation par la collectivité de principes de maintien du régime indemnitaire plus généreux que ceux prévus par le décret précité (par exemple le maintien des primes pendant un congé de longue maladie ou de longue durée), pourrait susciter davantage d'interrogations. Il pourrait alors être soutenu dans ce cas que les agents de cette collectivité seraient placés dans une situation plus favorable que leurs homologues de l'État, ce qui serait contraire à l'article 88 précité. Mais on pourrait aussi considérer que le principe de parité n'impose avant tout que le respect des montants

(3) La prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier. Se reporter à l'article consacré à ce décret dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de juin 2010.

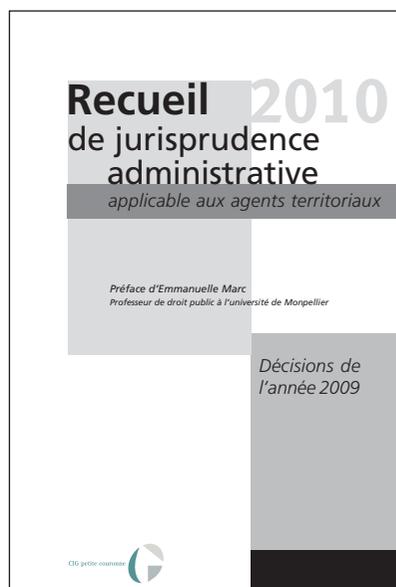
(4) *Les Informations administratives et juridiques*, août 2006.

(5) Il en irait bien sûr autrement si un texte réglementaire spécifique à la fonction publique territoriale rendait applicables les mêmes principes aux agents territoriaux.

plafonds du régime indemnitaire, les règles de suspension et de maintien des primes pendant les congés relevant quant à elles de l'entière libre administration des organes délibérants, sous le contrôle du juge.

La parution du décret du 26 août 2010 est donc l'occasion de rappeler une nouvelle fois la nécessité d'une réelle clarification du pouvoir des organes délibérants en matière de fixation des conditions de versement des primes et indemnités. ■

à paraître prochainement :



## Recueil 2010 de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

En complément des recueils annuels proposés depuis 1995 par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, une sélection de jugements du Conseil d'État et des cours administratives d'appel rendus pendant l'année 2009.

### s'adresse :

→ aux gestionnaires de personnels territoriaux, aux juristes (fonctionnaires, magistrats, avocats), aux documentalistes, aux universitaires, aux représentants du personnel ...

### reproduit :

→ chaque décision, précédée d'un résumé analytique qui permet d'en saisir la portée générale

### comporte :

→ un index des noms des parties pour faciliter les recherches

### s'ordonne en 11 rubriques :

→ Accès à la fonction publique  
→ Agents non titulaires  
→ Carrière  
→ Cessation de fonctions  
→ Discipline  
→ Droits et obligations, garanties  
→ Indisponibilité physique  
→ Organes de la fonction publique  
→ Positions  
→ Procédure contentieuse  
→ Rémunération

# Les différents modes d'accès aux cadres d'emplois territoriaux

## ■ Principe : le concours (art. 16 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Nature du concours	Personnes concernées
<p><b>Concours externe</b> Art. 36, 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>– Toute personne (y compris celles ayant déjà la qualité de fonctionnaire).</p>
<p><b>Concours interne</b> Art. 36, 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>– Fonctionnaires des trois fonctions publiques et agents non titulaires de droit public. – Militaires. – Magistrats. – Personnes en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale.</p> <p>– Personnes travaillant ou ayant travaillé dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils exercent leurs fonctions.</p>
<p><b>Troisième concours</b> Art. 36, 3° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>– Personnes justifiant de l'exercice, pendant une durée minimale, d'une ou plusieurs activités professionnelles. – Personnes justifiant de l'exercice, pendant une durée minimale, d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. – Personnes justifiant de l'exercice, pendant une durée minimale, d'une ou plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.</p>

- (1) Il est rappelé que les candidats doivent en outre remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique territoriale (art. 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).
- (2) Les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois déterminent le niveau de diplômes requis pour l'accès au concours externe. Les candidats qui ne

détiennent pas le titre ou le diplôme réglementairement requis peuvent se présenter au concours, s'ils justifient de qualifications jugées équivalentes au regard de leur diplôme, titre de formation et/ou expérience professionnelle (articles 1 et suivants du décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès

Il existe différents modes d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Selon les cas, le cadre d'emplois sera ouvert très largement ou au contraire limité à une catégorie de personnes, aux agents publics, voire aux seuls fonctionnaires territoriaux.

Conditions exigées <sup>(1)</sup>	Modalités de recrutement
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Principe</b> : Candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études <sup>(2)</sup>.</li> <li>■ <b>Exception</b> : Aucune condition de diplôme n'est exigée des sportifs de haut niveau figurant sur la liste publiée par le ministre chargé des sports l'année du concours <sup>(3)</sup> ainsi que des pères et mères d'au moins trois enfants <sup>(4)</sup> (sauf lorsqu'un diplôme est légalement exigé pour l'exercice de la profession).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ À l'issue du concours, établissement d'une liste d'aptitude.</li> <li>■ Nomination du lauréat par l'autorité territoriale, en qualité de fonctionnaire stagiaire (sauf cas particulier de dispense de stage) pour occuper les fonctions liées à un emploi du grade où il a vocation à être titularisé.</li> <li>■ À l'issue du stage, l'autorité territoriale décide de la titularisation du stagiaire dans la mesure où ses services ont donné satisfaction et sous réserve que celui-ci ait suivi la formation d'intégration (sauf dispositions statutaires contraires).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Avoir accompli une certaine durée de services publics <sup>(5)</sup>, et le cas échéant, reçu une certaine formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ À l'issue du concours, établissement d'une liste d'aptitude.</li> <li>■ Nomination du lauréat par l'autorité territoriale, en qualité de fonctionnaire stagiaire (sauf cas particulier de dispense de stage) pour occuper les fonctions liées à un emploi du grade où il a vocation à être titularisé.</li> <li>■ À l'issue du stage, l'autorité territoriale décide de la titularisation du stagiaire dans la mesure où ses services ont donné satisfaction et sous réserve que celui-ci ait suivi la formation d'intégration (sauf dispositions statutaires contraires).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Justifier d'une durée de services dans l'administration, l'organisme ou l'établissement et avoir reçu une formation équivalente à celle requise, le cas échéant, par le statut particulier concerné.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ À l'issue du concours, établissement d'une liste d'aptitude.</li> <li>■ Nomination du lauréat par l'autorité territoriale, en qualité de fonctionnaire stagiaire (sauf cas particulier de dispense de stage) pour occuper les fonctions liées à un emploi du grade où il a vocation à être titularisé.</li> <li>■ À l'issue du stage, l'autorité territoriale décide de la titularisation du stagiaire dans la mesure où ses services ont donné satisfaction et sous réserve que celui-ci ait suivi la formation d'intégration (sauf dispositions statutaires contraires).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La durée de ces activités et mandats ne peut être prise en compte que dans le cas où le candidat n'avait pas, lorsqu'il les exerçait, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.</li> <li>■ La nature et la durée des activités requises pour l'accès au concours sont fixées par les statuts particuliers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ À l'issue du concours, établissement d'une liste d'aptitude.</li> <li>■ Nomination du lauréat par l'autorité territoriale, en qualité de fonctionnaire stagiaire (sauf cas particulier de dispense de stage) pour occuper les fonctions liées à un emploi du grade où il a vocation à être titularisé.</li> <li>■ À l'issue du stage, l'autorité territoriale décide de la titularisation du stagiaire dans la mesure où ses services ont donné satisfaction et sous réserve que celui-ci ait suivi la formation d'intégration (sauf dispositions statutaires contraires).</li> </ul>

aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique). Pour une analyse dudit décret, se reporter aux *Informations administratives et juridiques* d'août 2007.

(3) Articles L. 221-2 et L. 221-3 du code du sport.

(4) Article 2 de la loi n° 80-490 du 1<sup>er</sup> juillet 1980 portant diverses dispositions en faveur de certaines catégories de femmes et de personnes chargées de famille.

(5) Les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois fixent les durées minimales requises.

(Voir suite du tableau page suivante)

## ■ Dérogation au principe du concours : le recrutement direct

Cas de dérogations	Personnes concernées
<p><b>Cadre d'emplois de catégorie C</b> lorsque le recrutement s'effectue dans un grade doté de l'échelle 3 de rémunération</p> <p><i>Art. 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</i></p>	<p>– Toute personne.</p>
<p><b>Handicapés</b></p> <p><i>Art. 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</i> <i>Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996</i></p>	<p>– Personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail <sup>(6)</sup>, à l'exception des fonctionnaires.</p>
<p><b>PACTE</b> (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État)</p> <p><i>Art. 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</i> <i>Décret n° 2005-904 du 2 août 2005</i></p>	<p>– Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus.</p>
<p><b>Emplois réservés <sup>(8)</sup></b></p> <p><i>Art. 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</i> <i>Décret n° 2009-629 du 5 juin 2009</i></p>	<p>– Personnes ayant subi un préjudice au nom de l'intérêt général (Art. L. 394 à L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre).</p> <p>– Militaires et anciens militaires (Art. L. 397 et L. 398 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre).</p>

(6) Il s'agit notamment des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des titulaires de la carte d'invalidité, des sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité en cas d'accident survenu ou de maladie professionnelle contractée en service, etc.

(7) Pendant la durée de son contrat, l'agent recruté suit une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Conditions exigées <sup>(1)</sup>	Modalités de recrutement
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Remplir les conditions d'aptitude exigées, le cas échéant, par les statuts particuliers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nomination par l'autorité territoriale du candidat sélectionné en qualité de stagiaire (sauf cas particulier de dispense de stage).</li> <li>■ À l'issue du stage, titularisation du stagiaire dont les services ont donné satisfaction par décision de l'autorité territoriale.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé.</li> <li>■ Justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés, dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois visé, des candidats au concours externe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le recrutement s'effectue dans des emplois de catégories A, B, et C.</li> <li>■ Recrutement du candidat sélectionné en qualité d'agent non titulaire de droit public.</li> <li>■ Conclusion d'un contrat de droit public par l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination avec le candidat sélectionné.</li> <li>■ Au terme du contrat, si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale procède à sa titularisation en qualité de fonctionnaire du cadre d'emplois concerné.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être sorti du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue</li> </ul> <p><b>ou</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Avoir un niveau de qualification inférieur au baccalauréat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le recrutement s'effectue dans des emplois du niveau de la catégorie C uniquement.</li> <li>■ Recrutement du candidat sélectionné en qualité d'agent non titulaire de droit public.</li> <li>■ Un contrat de droit public, d'une durée comprise entre un an et deux ans, est conclu par l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination avec le candidat sélectionné <sup>(7)</sup>.</li> <li>■ Au terme du contrat, l'autorité territoriale procède à la titularisation de l'agent dans le cadre d'emplois dont relève l'emploi qu'il occupe, sous réserve de : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la vérification de l'aptitude de l'agent par une commission de titularisation</li> <li>– et, le cas échéant, de l'obtention du titre ou du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Remplir les éventuelles conditions particulières de diplôme et d'aptitude exigées par les statuts particuliers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recrutement dans des cadres d'emplois de catégorie B et C, ou de niveau équivalent.</li> <li>■ Sélection des candidats au vu de leurs qualifications et de leurs expériences professionnelles.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Remplir les éventuelles conditions particulières de diplôme et d'aptitude exigées par les statuts particuliers.</li> <li>■ Remplir les éventuelles conditions d'âge fixées par les statuts particuliers.</li> <li>■ Justifier d'au moins 4 ans de services militaires effectifs.</li> <li>■ Avoir quitté les armées depuis moins de 3 ans pour les anciens militaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Inscription des candidats sélectionnés sur une liste d'aptitude établie par le ministère de la défense.</li> <li>■ Nomination de la personne en qualité de stagiaire, par l'autorité territoriale.</li> </ul>

<sup>(8)</sup> Se reporter au dossier consacré à la réforme des emplois réservés publié dans *Les informations administratives et juridiques* de juillet 2009.

## ■ Le recrutement par promotion interne

Le recrutement s'effectue dans un cadre d'emplois d'un niveau supérieur à celui dont relève le fonctionnaire.

Nature du recrutement	Personnes concernées
<p><b>Promotion interne</b> <sup>(9)</sup></p> <p>Art. 39, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>Fonctionnaires territoriaux.</p>

## ■ Le recrutement lié à la mobilité

Nature du recrutement	Personnes concernées
<p><b>Détachement</b></p> <p>Art. 13 bis, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983</p> <p>Art. 64, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>Fonctionnaires relevant des trois fonctions publiques (territoriale, État, hospitalière)<sup>(14)</sup>.</p>

(9) Pour plus de précisions, se reporter à l'article consacré à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, paru dans les *Informations administratives et juridiques* de novembre 2009.

(10) Les statuts particuliers exigent en principe du fonctionnaire qu'il appartienne à un cadre d'emploi déterminé, relevant de la même filière et d'une catégorie ou d'un niveau hiérarchique inférieur au cadre d'emplois d'accueil, qu'il justifie d'une expérience professionnelle suffisante (exemple : le fonctionnaire doit avoir atteint un certain échelon dans un grade déterminé), qu'il remplisse l'ensemble de ses obligations en matière de formation de professionnalisation, voire qu'il justifie d'un certain âge. Lesdites conditions s'apprécient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie, sauf si le statut particulier fixe une date différente (art. 17 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale).

(11) La liste d'aptitude est établie par le président du centre de gestion si la collectivité est affiliée sans réserve et, par elle-même si la collectivité est non affiliée ou affiliée avec réserve.

(12) Les fonctionnaires ayant réussi les épreuves sont inscrits sur une liste établie par le jury de l'examen. L'autorité territoriale est ensuite compétente pour proposer ou non (le cas échéant, pour inscrire ou non), le fonctionnaire lauréat de l'examen professionnel sur la liste d'aptitude.

(13) Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle du fonctionnaire qu'elle propose d'inscrire ou qu'elle inscrit sur la liste d'aptitude. Il convient de noter que l'autorité territoriale n'est pas tenue de proposer l'ensemble des fonctionnaires répondant aux conditions statutaires.

(14) Il s'agit également des **militaires**. En effet, le nouvel article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 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...* ». Il convient de noter que la mise en œuvre des dispositions dudit article est expressément soumise à la parution d'un décret d'application, non encore publié à ce jour. Par ailleurs, les militaires peuvent accéder à la fonction publique territoriale, par détachement, après réussite à un concours de droit commun (art. L. 4139-1 du code de la défense), par candidature à un emploi

Conditions exigées	Modalités de recrutement
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conditions statutaires fixées par chaque statut particulier du cadre d'emplois <sup>(10)</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Inscription sur une liste d'aptitude <sup>(11)</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>– après examen professionnel <sup>(12)</sup></li> <li>– après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle <sup>(13)</sup>.</li> </ul> </li> <li>■ Nomination du fonctionnaire par l'autorité territoriale en qualité de stagiaire dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois sauf exception, puis titularisation.</li> </ul>

Conditions exigées	Modalités de recrutement
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>2 conditions cumulatives :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Corps ou cadre d'emplois de même catégorie hiérarchique (A, B, C).</b> Pour les corps ne relevant d'aucune catégorie hiérarchique, le détachement s'effectue entre corps ou cadres d'emplois de niveau comparable.</li> <li>– <b>Corps ou cadre d'emplois de niveau comparable,</b> apprécié au regard des conditions de recrutement <sup>(15)</sup> ou de la nature des missions des corps ou cadres d'emplois <sup>(16)</sup>.</li> </ul> </li> <li>■ Comparabilité des conditions de recrutement et des missions appréciée par l'administration d'accueil au cas par cas, sous le contrôle du juge administratif.</li> </ul> <p><b>Cas particuliers :</b></p> <p>Lorsque l'exercice de fonctions du cadre d'emplois d'accueil nécessite la détention d'un titre ou diplôme spécifique, le fonctionnaire doit posséder le titre ou diplôme requis pour être détaché.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Détachement prononcé sur demande du fonctionnaire, après accord de l'administration d'origine <sup>(17)</sup>, par arrêté de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le cadre d'emplois d'accueil</li> <li>■ Recrutement soumis à l'avis de la commission administrative paritaire</li> <li>■ Durée : 5 ans maximum et renouvelable par périodes n'excédant pas 5 années.</li> <li>■ Obligation de l'administration d'accueil de proposer une intégration au fonctionnaire admis à poursuivre son détachement au-delà de 5 ans.</li> </ul>

contingenté (art. L. 4139-2 du code de la défense), par la voie des emplois réservés (art. L. 4139-3 du code de la défense).

De même, les **ressortissants communautaires** peuvent accéder, par voie de détachement, à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, dès lors qu'ils ont occupé précédemment des fonctions correspondantes, en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise. Pour plus de précisions, il convient de se reporter aux dispositions du décret n°2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

- (15) Selon la circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique territoriale, les conditions de recrutement au sein d'une même catégorie hiérarchique s'apprécient au regard du niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois (brevet des collèges, licence, etc.), du mode de

recrutement (concours, période de stage etc.), du vivier et des conditions de recrutement par la voie de la promotion interne (catégorie d'agents pouvant être promus, période de formation avant titularisation, etc.).

- (16) Selon la circulaire du 19 novembre 2009 précitée, les missions à prendre en compte sont celles définies par les statuts particuliers, et non celles accomplies par l'agent dans un poste donné.
- (17) L'administration d'origine ne peut s'opposer à la demande de détachement du fonctionnaire que dans deux cas ; pour des motifs liés aux nécessités de service ou en cas d'avis d'incompatibilité rendue par la commission de déontologie. Ce dernier motif ne concerne toutefois que le détachement pour exercer une activité privée. En revanche, elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Le silence gardé pendant deux mois par l'administration à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation (art. 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

(Voir suite du tableau page suivante)

*Le recrutement lié à la mobilité (suite)*

Nature du recrutement	Personnes concernées
<b>Intégration directe</b> <i>Art. 13 bis, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983</i>	<b>Fonctionnaires</b> relevant des trois fonctions publiques <sup>(18)</sup> .

**(18)** Les militaires ne bénéficient pas de cette voie d'accès.

**(19)** L'administration d'origine ne peut s'opposer à la demande d'intégration directe du fonctionnaire que dans deux cas, qui sont identiques à ceux mentionnés pour le détachement.

Conditions exigées	Modalités de recrutement
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conditions identiques à celles du détachement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Intégration directe prononcée, après accord de l'administration d'origine <sup>(19)</sup> et du fonctionnaire, par arrêté de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le cadre d'emplois d'accueil.</li> <li>■ Recrutement soumis à l'avis de la commission administrative paritaire.</li> <li>■ Recrutement emportant radiation des cadres dans le corps ou cadre d'emplois d'origine <sup>(20)</sup>.</li> </ul>

**(20)** « Contrairement au détachement, **l'intégration directe emporte radiation des cadres dans le corps ou cadre d'emplois d'origine** et ne permet donc pas la réintégration de droit dans celui-ci. Si le retour dans le corps ou cadre d'emplois d'origine n'est a priori pas exclu, il ne pourra s'opérer que dans les

*conditions d'accès de droit commun : concours, détachement et désormais intégration directe* » (Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique).



## Références

### Textes

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

#### Accueillant familial

**Décret n°2010-928 du 3 août 2010 portant modification de certaines dispositions du code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) relative aux accueillants familiaux accueillant à titre onéreux des personnes âgées ou handicapées.**

(NOR : M TSA0922042Z).

J.O., n° 205, 4 septembre 2010, p. 16211-16218.

Rectificatif au *Journal officiel* du 7 août 2010 comprenant les annexes n°3-8-1 et 3-8-2 du décret n°2010-928 du 3 août 2010.

#### Allocation temporaire d'invalidité

**Lettre n°1C 09-36537 du 12 mai 2010 relative aux pensions civiles d'invalidité - Allocation temporaire d'invalidité.**

B.O. du service des retraites de l'État, n°489, avril-juin 2010, p. 66-67.

Conformément aux dispositions du décret n°60-1089 du 6 octobre 1960 modifié, l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité est conditionnée par la reprise d'activité du fonctionnaire.

#### Autorisations d'absence / À l'occasion de la rentrée scolaire

**Circulaire n°2168 du 7 août 2008 du secrétaire d'État chargé de la fonction publique relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire.**

Site internet du ministère de la fonction publique, août 2010.- 3 p.

Les dispositions de la circulaire du 7 août 2008 sont pérennes et s'appliquent aux années à venir.

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

**Arrêté du 21 mai 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : IOCB1020035A).

J.O., n°201, 31 août 2010, texte n°95, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général des Yvelines.

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

**Arrêté du 9 décembre 2009 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).**

(NOR : IOCB1022774A).

J.O., n°210, 10 septembre 2010, texte n°75, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Mayenne.

**Arrêté du 20 juillet 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).**

(NOR : IOCB1021477A).

J.O., n°190, 18 août 2010, p. 15096.

La liste émane de la ville de Dijon.

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

**Décret n°2010-1067 du 8 septembre 2010 modifiant le décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés de 1<sup>re</sup> classe des écoles maternelles.**

(NOR : IOCB1001316D).

J.O., n°210, 10 septembre 2010, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Sont inscrits sur la liste d'aptitude pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1<sup>ère</sup> classe des écoles maternelles les candidats déclarés admis soit au concours externe sur titre avec épreuves pour 60% au moins des postes à pourvoir, soit au concours interne avec épreuves pour 30% au plus des postes à pourvoir, soit à un troisième concours avec épreuves, les conditions d'accès aux concours étant fixées par le présent décret (art. 1).

## **Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière médico-sociale.**

### **Agent spécialisé des écoles maternelles**

#### **Concours**

#### **Jury de concours**

**Décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1<sup>ère</sup> classe des écoles maternelles.**

(NOR : IOCB1012209D).

J.O., n°210, 10 septembre 2010, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Sont détaillées la nature des épreuves du concours interne, du concours externe et du troisième concours et l'organisation et le déroulement des épreuves et notamment la composition des membres des jurys de concours.

## **Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel**

**Arrêté du 11 août 2010 portant modification de l'arrêté du 5 janvier 2006 relatif aux formations de tronc commun des sapeurs-pompiers professionnels.**

(NOR : IOCE1021574A).

J.O., n°191, 19 août 2010, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les avancements au grade de caporal, sergent ou adjudant des sapeurs-pompiers professionnels non officiers reconnus en situation opérationnelle limitée suite à un accident ou une maladie contractés en service, doivent répondre aux conditions fixées par le décret n°90-851 du 25 septembre 1990. Le nombre et la nature des postes susceptibles d'être tenus par ces agents sont fixés par le conseil d'administration du SDIS après avis du comité technique paritaire. Le contenu et les modalités de certification des formations d'adaptation à l'emploi sont fixés par le ministre chargé de la sécurité civile.

Ces dispositions sont applicables pendant deux ans.

## **Comptabilité publique**

### **Contrôle de légalité**

#### **Droit pénal**

#### **Finances locales**

**Instruction n°10-020-M0 du 6 août 2010 relative au devoir d'alerte dans le secteur public local.**

Site internet circulaires.gouv, août 2010.- 30 p.

Cette circulaire détaille les fondements du devoir d'alerte

qui pèse sur le comptable public, les infractions qui méritent d'être signalées, les modalités d'appréciation de la dérive de gestion ainsi que les modalités d'exercice de ce devoir en rappelant qu'il pèse également sur les élus locaux.

Une première annexe liste les principaux faits qui doivent être signalés. Y figure, notamment, le non respect des règles et des procédures de gestion des ressources humaines à incidence financière. L'annexe 2 rappelle les modalités de mise en œuvre de l'article 40 du code de procédure pénale qui oblige tous les fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales à dénoncer les crimes et les délits et donne une liste non exhaustive d'infractions avec leur définition.

Une dernière annexe reproduit la circulaire du 28 juillet 2010 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales et du ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État relative au signalement par la direction générale des finances publiques aux préfetures des faits susceptibles de constituer des illégalités ou des dérives de gestion dans le secteur public local.

## **Congé de maladie ordinaire**

### **Contrôle médical**

**Convention-cadre nationale relative au contrôle, à titre expérimental, des arrêts maladie des fonctionnaires territoriaux par les caisses primaires d'assurance maladie et les services du contrôle médical placés près d'elles.**

(NOR : SASX1022925X).

J.O., n°214, 15 septembre 2010, p.16665.

Le contrôle effectué par les caisses primaires d'assurance maladie et les services du contrôle médical placés près d'elles et listés par la convention porte sur les arrêts de travail dus à une maladie non professionnelle, est limité au contrôle médical et à celui des heures de sortie sur un site expérimental unique et concerne les personnes régies par les dispositions de l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 titulaires et occupant un emploi permanent à temps complet dans les communes, départements et régions volontaires pour participer à l'expérimentation (art. 2). La mise en œuvre du dispositif nécessite la saisie et le partage des données détaillées dans la convention par les CPAM et les agents habilités des collectivités, lesquelles s'engagent à donner suite aux résultats des contrôles de l'assurance maladie. Les CPAM participent à l'expérimentation à titre gracieux, convoquent le fonctionnaire qui aurait refusé de se soumettre au contrôle médical ou absent en dehors des horaires autorisés et communiquent ces informations aux collectivités territoriales (art. 3). Un comité de pilotage composé des représentants des parties signataires de la convention, des collectivités territoriales et des caisses et services du contrôle médical est chargé du suivi et de l'évaluation de l'expérimentation sur la base d'indicateurs figurant en annexe de la convention. Les référents désignés par les collectivités territoriales sont chargés de la coordination et du suivi du dispositif à leur niveau et sont les interlocuteurs de l'assurance maladie et de la direction générale des collectivités territoriales lesquelles sont en charge de l'établissement d'un rapport

d'évaluation au Parlement (art. 4). La convention, conclue pour une durée d'expérimentation de deux ans, prend effet à la date de sa signature.

## Établissement public / Social et médico-social

**Arrêté du 30 août 2010 relatif au contenu minimal de l'état descriptif des principales caractéristiques du projet déposé dans le cadre de la procédure d'appel d'offre à projets mentionnée à l'article L. 313-1-1 du code de l'action sociale et des familles.**

(NOR : M TSA10191303A).

J.O., n°208, 8 septembre 2010, p. 16352.

Le contenu minimal de l'état descriptif des principales caractéristiques du projet mentionné à l'article R. 313-1-3 du code de l'action sociale et des familles comporte un dossier relatif aux démarches et procédures propres à garantir la qualité de la prise en charge, un dossier relatif aux personnels, un dossier relatif aux exigences architecturales et un dossier financier. Les modèles de documents relatifs au bilan financier sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'action sociale.

## Indemnité de responsabilité de direction d'établissement

### Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

### Indemnité de sujétions spéciales des personnels de direction

**Note de service n°2010-119 du 26 juillet 2010 relative aux taux des indemnités indexées.**

(NOR : MENF1000738N).

B.O. Éducation nationale, n°31, 2 septembre 2010, p. 5-5/5.

Le taux de certaines indemnités est indexé sur la revalorisation du traitement des fonctionnaires, dont la dernière est intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Un tableau donne ces nouveaux montants dont ceux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, de l'indemnité de responsabilité de direction d'établissement ainsi que ceux de l'indemnité de sujétions spéciales attribuée à certains personnels de direction.

## Interim

### Agent de droit privé

**Circulaire du 3 août 2010 du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique.**

(NOR : M TESF1009518C).

Site internet du ministère, août 2010.- 19 p.

Le ministère précise les conditions d'application de l'article 21 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique qui fixe les règles de recours à l'intérim dans l'administration et notamment dans les collectivités territoriales.

Le recours à l'intérim constitue un mode de gestion alternatif au recrutement d'agents non titulaires sur des postes non permanents. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public et ne peut avoir lieu que lorsque le centre de gestion n'est pas en mesure d'assurer la mission remplacement.

Les administrations qui font appel à une entreprise de travail temporaire doivent respecter le chapitre 1<sup>er</sup> du titre V du livre II de la première partie du code du travail.

Les chapitres IV et V sont consacrés à la conclusion du contrat de mise à disposition avec l'entreprise de travail temporaire et à la situation du salarié intérimaire.

## Jury de concours

### Indemnité pour participation aux jurys d'examen et de concours

### Frais de déplacement

**Décret n°2010-999 du 27 août 2010 modifiant le décret 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement.**

(NOR : M TSF1020707D).

J.O., n°200, 29 août 2010, texte n°26, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les décrets n° 48-1879 du 10 décembre 1948 relatif aux jurys de concours et d'examens organisés dans le cadre du ministère de la santé publique et de la population et n° 56-585 du 12 juin 1956 portant fixation du système général de rétribution des agents de l'État ou des personnels non fonctionnaires assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys d'examens ou de concours sont abrogés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011 et les rémunérations versées en application de ces deux décrets sont exclusives de celles versées en application du décret n°2010-235 du 5 mars 2010.

## Mobilité entre fonctions publiques

**Décret n°2010-966 du 26 août 2010 modifiant le décret n°92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques.**

(NOR : ESRH10006140D).

J.O., n°198, 27 août 2010, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Sont modifiées les dispositions relatives au corps des conservateurs des bibliothèques qui comporte les grades de conservateur en chef comprenant six échelons et de conservateur comprenant sept échelons et deux échelons de stage (art. 2), la durée de service effectuée dans un emploi relevant de la fonction publique territoriale étant prise en compte dans l'engagement de servir (art. 5). Les conservateurs en période de mobilité dans des postes relevant d'établissements publics, d'administrations centrales ou de collectivités territoriales pour l'accès au grade de conservateur en chef sont placés en position d'activité ou de mise à disposition ou de détachement, les

fonctionnaires accueillis en détachement étant dispensés de l'obligation de mobilité pour l'accès au grade de conservateur en chef (art. 7).

## Non discrimination

### Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

#### Non titulaire / Acte d'engagement

**Délibération n°2009-376 du 9 novembre 2009 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.**

Site internet de la Halde, août 2010.- 4 p.

Le fait de proposer à un agent, après qu'elle ait annoncé son état de grossesse, un contrat d'une durée tenant compte de son départ en congé de maternité et un autre contrat à l'issue de celui-ci constitue une discrimination à raison d'un état de grossesse prohibée par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

## Non discrimination

### Promotion interne

**Délibération n°2009-353 du 19 octobre 2009 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.**

Site internet de la Halde, août 2010.- 4 p.

La décision de promouvoir un fonctionnaire doit exclusivement reposer sur ses mérites professionnels. La référence à l'âge dans les critères de promotion présente un caractère discriminatoire contraire aux dispositions de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

## Non discrimination

### Validation des services antérieurs à l'affiliation à la CNRACL / Périodes d'études

**Délibération n°2009-407 du 21 décembre 2009 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.**

Site internet de la Halde, août 2010.- 5 p.

La Haute autorité, considérant que la limite à soixante ans de l'âge possible pour racheter des années d'études constitue une discrimination directe, recommande au ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État d'abroger cette disposition et de faire droit à la demande de l'agent.

## Notation

### Avancement

#### Commission administrative paritaire / Attributions Primes et indemnités

**Circulaire du 6 août 2010 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales.**

(NOR : IOCB1021299C).- 9 p.

Le décret n°2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit, à titre expérimental, la mise en place d'un entretien professionnel se substituant à la note chiffrée et à l'appréciation générale. Cette expérimentation, prévue pour les années 2010, 2011 et 2012, sera instaurée par les collectivités territoriales et établissements publics locaux qui le souhaitent, sous réserve d'une délibération.

La présente circulaire précise les modalités d'organisation de l'entretien, les possibilités de recours auprès de la CAP, notamment, son impact sur la promotion interne et sur l'avancement de même que sur le régime indemnitaire lorsqu'il est apprécié en fonction des résultats. Tel est le cas de la prime de fonctions et de résultats.

## Obligations du fonctionnaire territorial / Incompatibilités

### Disponibilité / Interdiction d'exercer certaines activités privées eu égard à leur nature

**Décret n°2010-1079 du 13 septembre 2010 modifiant le décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie.**

(NOR : MTSF1005243D).

J.O., n°214, 15 septembre 2010, texte n°10, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Sont modifiés les articles 2, 3 et 12 du décret du 26 avril 2007 concernant les modalités d'information et de saisine et les délais d'avis de la commission de déontologie. Les collaborateurs de cabinet doivent informer par écrit la commission au plus tard un mois avant la cessation définitive de leurs fonctions (art 1). Si la commission n'a pas été saisie préalablement à l'exercice d'une activité privée, le président peut saisir la commission de déontologie dans le cas où il estime que cette activité est susceptible d'être interdite par l'article 1 du décret n°2007-611 du 26 avril 2007 et en informe l'agent et l'autorité dont il relève (art. 2), la commission émettant un avis dans un délai de trois semaines pouvant être prorogé d'une semaine (art. 4).

## Régie d'avances et de recettes

### Filière police municipale

**Circulaire du 29 janvier 2010 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 : IOCB1002477C).

B.O. du ministère de l'intérieur, n°2010-01 (janvier 2010), 20 juillet 2010, texte n°2, (version électronique exclusivement).- 2 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.

### **Rémunération des heures supplémentaires effectuées pour le compte et à la demande des collectivités locales par le personnel enseignant**

**Note de service n°2010-120 du 26 juillet 2010 relative aux taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains enseignants pour le compte des collectivités territoriales.**

(NOR : MENF1000739N).

B.O. Éducation nationale, n°31, 2 septembre 2010, p. 6.

Le taux horaire des heures supplémentaires effectuées pour le compte et à la demande des collectivités territoriales est revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

### **Service militaire ou national**

**Décret n°2010-1032 du 30 août 2010 relatif à la protection sociale de la personne volontaire effectuant un service civique et modifiant les dispositions relatives à l'appréciation des ressources pour la détermination du droit au bénéfice de la protection complémentaire en matière de santé et de l'aide au paiement d'une assurance complémentaire santé.**

(NOR : BCRS1013287D).

J.O., n°203, 2 septembre 2010, p. 16015-16016.

Les obligations de l'employeur pour les volontaires effectuant un engagement de service civique sont à la charge de l'Agence de service civique lorsque celui-ci est effectué en métropole ou dans un département d'outre-mer et à la charge de la personne morale agréée pour les autres volontaires en service civique, la personne morale agréée auprès de laquelle est effectué l'engagement de service public communiquant les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs obligations à l'agence ou à l'organisme versant l'indemnité pour son compte (art. 1<sup>er</sup>). ■

## 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.

#### Assistant maternel

**Question écrite n°79542 du 1<sup>er</sup> juin 2010 de M. Alain Rousset à M<sup>me</sup> la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité.**

J.O. A.N. (Q), n°33, 17 août 2010, p. 9144-9145.

Aucun décret ne viendra préciser les modalités d'application de la loi n°2010-265 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels.

#### Assistant maternel

##### Assistant maternel / Agrément et contrat de travail

**Question écrite n°65474 du 1<sup>er</sup> décembre 2009 de M. Christophe Guilloteau à M<sup>me</sup> la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité.**

J.O. A.N. (Q), n°34, 24 août 2010, p. 9309-9310.

Si le nombre d'enfants accueillis simultanément par l'assistant maternel ne peut être supérieur à quatre dans la limite de six mineurs de tous âges au total, cette restriction ne porte que sur le nombre d'enfants fixé par l'agrément et non sur le nombre de contrats de travail en cours d'exécution qui peut excéder six. Le nombre de contrats doit, cependant, être raisonnable et apprécié avec discernement.

#### Assistant maternel

##### Assurance chômage / Conditions d'obtention.

##### Cadre des activités réduites

**Question écrite n°46980 du 21 avril 2009 de M. Guy Geoffreoy à M<sup>me</sup> la secrétaire d'État chargée de la famille.**

J.O. A.N. (Q), n°32, 10 août 2010, p. 8822.

Comme il a été précisé par la circulaire n°2009-12 du 6 mai 2009 de l'Unédic, la cessation d'un des contrats de l'assistante maternelle gardant plusieurs enfants ne fait pas obstacle au cumul de sa rémunération avec l'allocation d'assurance chômage dès lors que les revenus conservés n'excèdent pas 70 % de ceux perçus auparavant.

#### Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Éducateur des activités physiques et sportives Diplômes français / Brevet professionnel Sport

**Question écrite n°77207 du 20 avril 2010 de M. Olivier Dassault à M<sup>me</sup> la ministre de la santé et des sports.**

J.O. A.N. (Q), n°33, 17 août 2010, p. 9175.

Le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité activités aquatique (BP JEPS AA), qui permet à ses détenteurs, avec un certificat de spécialisation, de bénéficier des prérogatives d'exercice de maître nageur sauveteur en matière d'enseignement et de surveillance, deviendra le BP JEPS, spécialité « activités aquatiques et de la natation » qui confèrera le titre de maître nageur sauveteur sans certification complémentaire.

#### Cumul d'activités

**Question écrite n°71426 du 16 février 2010 de M. Bernard Perrut à M. le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État.**

J.O. A.N. (Q), n°33, 17 août 2010, p. 9190.

Les activités d'encadrement et d'animation dans le domaine sportif ou culturel, de mise en valeur d'un patrimoine personnel, de services à la personne ainsi que la vente de biens fabriqués par l'agent vont bientôt s'ajouter à la liste des activités accessoires dont le cumul avec un emploi public est autorisé par le décret n°2007-658 du 2 mai 2007.

#### Cumul d'activités

##### Cumul de rémunérations

##### Emploi à temps non complet

##### Non titulaire / Cas de recrutement

**Question écrite n°12413 du 4 mars 2010 de M. Didier Guillaume à M. le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État.**

J.O. S. (Q), n°32, 19 août 2010, p. 2186-2187.

Il ressort de différents arrêts par lesquels le Conseil d'État a jugé qu'un fonctionnaire titularisé légalement dans son

grade ne peut, tant qu'il n'a pas perdu cette qualité, être recruté en tant qu'agent contractuel par son administration (13 novembre 1981, req. n°11546 ; 23 février 1966, req. n°64259), et de l'article 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 qui prévoit qu'un fonctionnaire rémunéré à temps complet ne peut être nommé à temps non complet dans la même collectivité, qu'une collectivité territoriale ne peut pas employer le même agent en qualité de titulaire et de non titulaire.

## Délégation de service public Agent de droit privé Non titulaire / Licenciement

**Question écrite n°55992 du 28 juillet 2010 de M. Pierre Morel-A-L'Huissier à M. le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État.**

J.O. A.N. (Q), n°33, 17 août 2010, p. 9188.

Une circulaire à paraître devrait préciser les conditions de reprise des contrats des personnels lors du transfert d'une activité privée à une personne morale de droit public. Elle devrait clarifier la notion de clauses substantielles du contrat ainsi que les dispositions du code du travail applicables en cas de licenciement.

## Droit à la protection de la santé Hygiène et sécurité Médecine professionnelle et préventive

**Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales par la mission d'information sur le mal-être au travail / Par M. Gérard Dériot.**

Document du Sénat, n°642, 7 juillet 2010.- 2 tomes.- 127 p. ; 201 p.

La mission constate un accroissement du mal-être au travail tant dans le secteur privé que dans l'administration caractérisé par le stress, le harcèlement et la violence au travail et l'apparition de la notion de risques psychosociaux qui aurait pour origine, notamment, un mode de management fondé sur la pression et l'isolement des salariés, un manque de reconnaissance du travail effectué, une incompréhension des objectifs assignés, une inquiétude liée au devenir des services publics, le stress des transports et pour les femmes la double charge que constitue vie professionnelle et vie familiale.

Elle souligne une prise de conscience initiée par les partenaires sociaux et relayée par les pouvoirs publics à l'appui de plans de prévention et d'accords récents relatifs à la santé et à la sécurité au travail puis par certains employeurs.

Suite à cet état des lieux, la mission recommande un meilleur encadrement juridique complété d'une réforme des modes de management et d'un renforcement du rôle des acteurs de la prévention, comités d'hygiène et médecine du travail en particulier, ainsi que d'une « détection » et d'un accompagnement des salariés en souffrance.

## Filière médico-sociale

### Crèche

#### Établissement public / Social et médico-social

**Question écrite n°80992 du 15 juin 2010 de M. Claude Bartolone à M<sup>me</sup> la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité.**

J.O. A.N. (Q), n°33, 17 août 2010, p. 9124-9125.

La secrétaire d'État fait le point sur les nouvelles dispositions applicables aux services d'accueil des enfants de moins de six ans avec la parution du décret n°2010-613 du 7 juin 2010.

Elle détaille les conditions de fonctionnement des différentes structures ainsi que les exigences de qualification et les effectifs des différents personnels.

## Médaille d'honneur

### Sapeur-pompier professionnel

#### Sapeur-pompier volontaire

**Question écrite n°78963 du 18 mai 2010 de Mme Joëlle Ceccaldi-Raynaud à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.**

J.O. A.N. (Q), n°33, 17 août 2010, p. 9160-9161.

Les textes relatifs à l'attribution de l'échelon grand or pour les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires comptant quarante ans d'engagement devraient être préparés avant la fin de l'année 2010.

## Mutation interne - Changement d'affectation

### Contentieux administratif

#### Responsabilité pénale

#### Protection contre les attaques et menaces des tiers

**Question écrite n°61304 du 20 octobre 2009 de M. Jérôme Bignon à M. le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État.**

J.O. A.N. (Q), n°32, 10 août 2010, p. 8932-8633.

Lors de sa mise à l'écart pour des motifs politiques, l'agent public peut demander le rétablissement dans ses anciennes fonctions ou dans des fonctions conformes à celles fixées par le cadre d'emplois auquel il appartient assorties des conditions matérielles nécessaires. Le refus explicite ou implicite d'y donner suite peut faire l'objet d'un recours contentieux et être, le cas échéant, annulé par le juge administratif, cette procédure pouvant être engagée sans préjudice d'éventuelles actions pénales contre l'agent ou l' élu responsable en cas de harcèlement.

## Non titulaire / Recrutement

### Prise illégale d'intérêt

#### Droit pénal

**Question écrite n°75550 du 6 avril 2010 de M. François Grosdidier à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.**

J.O. A.N. (Q), n°33, 17 août 2010, p. 9159.

Le juge pénal, par plusieurs décisions, a, d'une part, sanctionné pour délit de prise illégale d'intérêt un élu ayant recruté ses enfants en tant qu'agents non titulaires de la collectivité (Cour de cassation, chambre criminelle, 8 mars 2006, pourvoi n°05-85276), d'autre part, jugé qu'un acte administratif comme la délibération autorisant le recrutement du conjoint d'un maire était illégale puisqu'elle l'exposait à une sanction pénale (tribunal administratif de Besançon, 20 décembre 1995, instance n°951390 ; Conseil d'État, 27 juillet 2005, req. n°263714).

## Non titulaire / Retraite

**Question écrite n°14356 du 8 juillet 2010 de M. Jean-Louis Masson à M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.**

J.O. S. (Q), n°32, 19 août 2010, p. 2188.

Les services inférieurs à six mois accomplis par les agents non titulaires des collectivités territoriales peuvent être pris en compte pour la retraite dès lors qu'ils ont cotisé au moins un trimestre, le calcul du nombre de trimestres retenus tenant compte du montant des salaires soumis à cotisations dans la limite de quatre trimestres par année civile.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

### Contentieux administratif / Recours

#### Contentieux administratif / Référé

**Question écrite n°13165 du 22 avril 2010 de Mme Annie David à Mme la ministre d'État, garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés.**

J.O. S. (Q), n°33, 26 août 2010, p. 2234.

Les agents publics victimes de harcèlement moral et de violence au travail ne peuvent pas, pour le moment, exercer le recours administratif préalable prévu par l'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000, faute de décret d'application. En revanche, il leur est possible de saisir le juge des référés en vertu de l'article R. 541-1 du code de justice administrative, même en l'absence de demande au fond, afin d'obtenir une provision lorsque la responsabilité de l'administration n'est pas sérieusement contestable.

## Recrutement de ressortissants européens

**Question écrite n°79703 du 1<sup>er</sup> juin 2010 de M. Daniel Goldberg à M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°33, 17 août 2010, p. 9194.

La Cour de justice des communautés européennes a interprété de manière très restrictive les limites à l'emploi des ressortissants européens dans la fonction publique. Elle a jugé, notamment, par un arrêt du 30 septembre 2003, affaires C-405/01 et C-47/02, qu'un emploi ne peut leur être fermé que si les prérogatives de puissance publique attachées à cet emploi sont exercées de manière habituelle et ne présentent pas une part très réduite des activités.

Le Conseil d'État, dans son avis du 31 janvier 2002, a défini cette notion de participation à l'exercice de la puissance publique ainsi qu'un faisceau d'indices qui sont, notamment, la prestation de serment, l'interdiction du droit de grève, l'accès à des documents confidentiels ou le positionnement hiérarchique.

## Sécurité sociale

### Congé de maladie

#### Retraite

**Rapport d'information déposé en application de l'article 145-7 alinéa I du Règlement par la commission des affaires sociales sur la mise en application de la loi n°2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010 / Présenté par MM. Yves Bur, Jean-Pierre Door, Denis Jacquat et Mme Marie-Françoise Clergeau.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2725, 9 juillet 2010.- 80 p.

Dressant le bilan de l'application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010, la commission remarque que 27 des articles n'ont fait l'objet d'aucun des textes qu'ils prévoient.

Elle indique qu'un décret et des conventions d'application sont en cours de rédaction afin de permettre l'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires territoriaux par l'assurance maladie (art. 91) et que des difficultés de mise en œuvre pourraient rendre nécessaire la modification de l'article 69 supprimant, pour les fonctionnaires, le cumul de l'assurance vieillesse des parents au foyer et de la prise en compte dans la durée d'assurance validée des périodes de congé parental, d'un congé de présence parentale ou d'un temps partiel de droit pour élever un enfant. ■

## 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 Indemnisation

**Cour administrative d'appel de Bordeaux,**  
29 décembre 2009, M. B., req. n°08BX02359.

Est légal le jugement d'un tribunal administratif rejetant la demande d'un agent technique principal, employé au service des espaces verts sportifs d'une commune, tendant à la condamnation de celle-ci à l'indemniser de l'ensemble des préjudices qu'il a subis du fait d'un accident de service. Chargé d'effectuer le ramassage des feuilles et branchages, puis de les transporter par camion à une déchetterie éloignée d'une quinzaine de kilomètres, ce fonctionnaire est monté dans la benne d'un camion pour tasser ces déchets verts et, déséquilibré par les branchages, est tombé en se fracturant la dixième vertèbre dorsale. C'est l'imprudence de cet agent qui est en effet la seule cause de son accident dès lors qu'il n'avait pas reçu de consignes de sa hiérarchie pour accomplir sa mission dans un délai très court qui aurait nécessité le tassement des déchets afin d'accomplir le moins de trajets possibles jusqu'à la déchetterie. Ainsi, ni la faible hauteur des ridelles du camion, ni la circonstance que cet agent ne s'était vu adjoindre aucun collègue pour effectuer le ramassage des déchets verts, ne peuvent être regardées comme des fautes qui auraient été commises par la commune et qui seraient à l'origine de cet accident de service, eu égard notamment à l'expérience professionnelle de cet agent relativement à la tâche qui lui avait été confiée.

## Agent de droit public Droit d'auteur

**Cour administrative d'appel de Marseille, 18 décembre 2009,**  
M. P., req. n°07MA00841.

Les cours élaborés par un agent en sa qualité d'enseignant au profit d'une chambre de commerce et d'industrie (CCI) constituent une œuvre de l'esprit au sens du premier alinéa de l'article L. 111-1 du code de la propriété intellectuelle. Toutefois, l'élaboration et la diffusion de ces cours sont intervenues dans le cadre de l'exécution par cet agent de

ses obligations de service public. Le droit de propriété intellectuelle s'est donc trouvé de ce fait transféré à la CCI, laquelle avait ainsi, sans avoir à requérir l'autorisation de son auteur, la possibilité d'utiliser ces cours dans le cadre des activités de service public dont elle a la charge. Cet agent n'est en conséquence pas fondé à réclamer l'indemnisation du préjudice qui serait né de l'utilisation par la CCI de son image et de ses cours postérieurement à son appartenance à cet établissement.

## Avancement de grade Acte administratif / Retrait

**Tribunal administratif de Melun, 4 février 2010, M. R.,**  
req. n°0702784/6.

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 222-223.

Est légal le retrait, après plus de quatre mois, d'une décision classant une assistante de service social territoriale au 6<sup>e</sup> échelon du grade d'assistante de service social principale à l'issue de son détachement, dès lors que la mention de son intégration dans le corps des assistantes de service social du ministère de l'éducation nationale au grade d'assistante de service social principale résulte, à l'évidence, d'une pure erreur matérielle. Cette décision doit donc, en tant qu'elle concerne les modalités de classement de cet agent, être regardée comme dépourvu d'existence légale. Elle n'a, par suite, pu faire naître au bénéfice de ce fonctionnaire aucun droit acquis au grade d'assistante de service social principale.

## CAP / Élection des représentants du personnel Droit syndical

**Cour administrative d'appel de Douai, 5 novembre 2009,**  
Centre départemental de gestion du Pas-de-Calais et autres,  
req. n°09DA01264.

Aux termes des articles 29 de la loi du 26 janvier 1984 et des articles L. 2131-3 et R. 2131-1 du code du travail, peuvent seules présenter des candidats aux élections des membres des commissions administratives paritaires (CAP) près un

centre départemental de gestion, les organisations syndicales de fonctionnaires qui disposent de la capacité juridique à compter du dépôt de leurs statuts en mairie. En l'espèce, aucune pièce du dossier ne permet, en l'état de l'instruction, d'établir qu'un syndicat disposait de la capacité juridique pour présenter des candidats à l'élection des membres des CAP, à la date limite du dépôt des candidatures fixée par le président d'un centre départemental de gestion.

## CAP / Fonctionnement

### Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir

#### Droit syndical

**Conseil d'État, 10 février 2010, Commune de Melun, req. n°314648.**

Un règlement intérieur, qui énonce les règles de fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) et édicte les droits et obligations de leurs membres, présente le caractère d'un acte faisant grief pouvant faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Un syndicat qui a pour but, selon ses statuts, d'assurer la défense individuelle et collective des intérêts professionnels, économiques et sociaux des personnels du ministère de l'intérieur, des collectivités locales et des services d'un département, et qui compte des élus au sein des commissions administratives paritaires des personnels de catégorie B et de catégorie C d'une commune présente un intérêt pour agir contre les délibérations édictant les règlements intérieurs de ces deux CAP. Il résulte des dispositions de l'article 29 du décret du 17 avril 1989 relatif aux CAP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics que, s'il est loisible au président d'une CAP de désigner à titre d'expert le directeur général des services d'une commune, cette désignation doit intervenir, en vue de l'examen d'un point particulier de l'ordre du jour, à la demande des représentants des collectivités ou établissements ou à celle des représentants du personnel et ne peut revêtir un caractère permanent.

Est donc illégale la disposition du règlement intérieur des CAP des personnels des catégories B et C d'une collectivité locale prévoyant que le président de ces commissions pouvait conférer au directeur général des services de la commune la qualité d'expert permanent pour toutes les questions à l'ordre du jour.

## Compléments de rémunération

### Généralités et conditions de versement des différentes indemnités

**Tribunal administratif de Nice, 11 décembre 2009, Mme L., req. n°0800345.**

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 189-190.

Est illégale la décision d'une autorité locale qui, prenant en compte les jours d'absences d'un fonctionnaire, a

modulé sa prime de fin d'année. En effet, l'assemblée délibérante de cette collectivité locale, qui n'avait pas mis fin à cette prime de fin d'année mise en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, l'avait intégrée dans le budget de la commune et avait exclu la possibilité de la proratiser en fonction de l'absence ou de la présence des agents.

## Congé bonifié

**Tribunal administratif de Montreuil, 26 novembre 2009, M. J., req. n°0900751.**

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 196.

Pour bénéficier du régime des congés bonifiés pour se rendre en Outre-mer, un fonctionnaire territorial doit établir, d'une part, qu'il est originaire d'un département d'Outre-mer et, d'autre part, qu'il y a conservé le centre de ses intérêts matériels et moraux. Est légale, en l'espèce, la décision d'une autorité locale refusant d'octroyer le bénéfice d'un congé bonifié à un fonctionnaire, né sur le territoire européen de la France et y ayant toujours vécu, dès lors qu'il ne peut être regardé comme originaire de ces départements d'Outre-mer, même si son père et ses grands-parents vivent en Guadeloupe ou en Martinique.

## Congé de maladie ordinaire

### Disponibilité d'office

#### Comité médical

**Cour administrative d'appel de Marseille, 6 octobre 2009, Mme N., req. n°07MA02994.**

Est illégale la décision d'une autorité publique qui, après qu'un fonctionnaire a bénéficié d'un congé de maladie ordinaire suivi d'une disponibilité d'office pour raison de santé de 6 mois, l'a à nouveau placé en disponibilité d'office pour raison de santé puis en congé sans solde, dès lors que le comité médical, après s'être opposé à l'octroi d'un congé de longue maladie à l'issue du congé de maladie ordinaire de cet agent, s'est uniquement prononcé en faveur d'une disponibilité d'office de 6 mois sans prolongation, et pour la réintégration de cet agent à l'issue de cette période. Consulté, le comité médical supérieur s'est approprié l'avis du comité médical.

## Contentieux administratif / Référé

### Non titulaire / Licenciement

#### Non titulaire / Rémunération

#### Indemnisation

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 décembre 2009, Mme N.-Q., req. n°09BX01101.**

L'objet du référé-provision, organisé par l'article R. 541-1 du code de justice administrative qui a supprimé l'exigence d'une demande au fond, est de permettre le versement rapide d'une provision, assortie le cas échéant d'une

garantie, dans les cas où la créance invoquée par le demandeur n'apparaît pas sérieusement contestable. Il en résulte que la demande de provision peut être introduite avant toute décision administrative et donc, sauf dans les cas où il existe une obligation spécifique de recours ou de réclamation préalable auprès de l'administration, sans même avoir formé une demande susceptible de faire naître une telle décision.

## Délégation de signature Gestion du personnel

**Cour administrative d'appel de Versailles, 26 novembre 2009, M. B., req. n°08VE02050.**

Ne méconnaît pas les dispositions de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 aux termes desquelles le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination, l'arrêté pris par une autorité locale, publié au recueil des actes administratifs, donnant délégation permanente au directeur général des services à l'effet de signer tous les actes se rapportant à l'administration de la collectivité et notamment ceux relatifs aux affaires de personnel, dès lors que cet arrêté a défini avec une précision suffisante l'objet et l'étendue de la délégation.

## Discipline

### Suspension

#### Contentieux administratif / Recours

**Conseil d'État, 17 février 2010, Ministre d'État, garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés, req. n°330434.**

En vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 811-1 du code de justice administrative combinées avec les dispositions du 2° alinéa de l'article R. 222-13 du même code, les litiges concernant la discipline des fonctionnaires et agents publics sont susceptibles d'un appel devant la cour administrative d'appel, alors même que cette voie de recours n'est en principe pas ouverte contre les jugements des tribunaux administratifs statuant sur les litiges relatifs à la situation individuelle de cet agent.

La contestation de la décision prononçant, à titre conservatoire, en cas de faute grave, la suspension d'un agent dans l'attente qu'il soit statué disciplinairement sur sa situation est au nombre des litiges concernant la discipline au sens de ces dispositions, alors même que cette mesure de suspension ne présente pas, par elle-même, le caractère d'une sanction disciplinaire.

## Disponibilité / Pour convenances personnelles

### Réintégration

#### Responsabilité administrative

**Cour administrative d'appel de Marseille, 20 octobre 2009, M. Z., req. n°07MA02988.**

Après avoir demandé sa réintégration anticipée à la suite d'une mise en disponibilité pour convenances personnelles,

un fonctionnaire s'est vu opposé un premier refus le 28 juillet 2005 par sa collectivité d'origine, avant d'être intégré au sein d'une nouvelle collectivité le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

A supposer même que sa collectivité d'origine n'ait pas saisi le centre de gestion dans le délai auquel elle était tenue par les dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, et compte tenu du délai dans lequel un agent remis audit centre est susceptible de retrouver un emploi, cette faute n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, entraîné de préjudice pour ce fonctionnaire.

## Droit européen

### Avancement de grade

#### Non discrimination sexiste

**Cour administrative d'appel de Versailles, 29 décembre 2009, Mme D., req. n°08VE00296.**

La transposition en droit interne des directives communautaires, qui est une obligation résultant du Traité instituant la Communauté européenne, revêt, en outre, en vertu de l'article 88-1 de la Constitution, le caractère d'une obligation constitutionnelle. Pour chacun de ces deux motifs, il appartient au juge national, juge de droit commun de l'application du droit communautaire, de garantir l'effectivité des droits que toute personne tient de cette obligation à l'égard des autorités publiques. Tout justiciable peut en conséquence se prévaloir, pour exciper de l'illégalité de dispositions réglementaires ou d'actes administratifs non réglementaires à l'appui d'un recours de plein contentieux, des dispositions précises et inconditionnelles d'une directive, lorsque l'État n'a pas pris, dans les délais impartis par celle-ci, les mesures de transposition nécessaires.

Par ailleurs, il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction. Cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes. S'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires. En cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

**Droit pénal****Sanction du quatrième groupe / Révocation**

**Cour administrative d'appel de Versailles, 12 novembre 2009, M. B., req. n°08VE02936.**

L'autorité de la chose jugée en matière pénale ne s'attache qu'aux décisions des juridictions qui statuent sur le fond de l'action publique. Tel n'est pas le cas des ordonnances de non-lieu que rendent les juges d'instruction quelles que soient les constatations de fait sur lesquelles elles sont fondées. Ainsi, l'ordonnance de non-lieu rendue en l'espèce par un juge d'instruction en faveur d'un fonctionnaire n'a pas l'autorité de la chose jugée. Dès lors, la circonstance que les faits qui motivent la décision de révocation infligée à cet agent n'aient pas été qualifiés pénalement est sans incidence sur la légalité de cette sanction. Par suite, ce fonctionnaire n'est pas fondé à exciper de l'illégalité de la décision prononçant sa révocation au motif qu'il a bénéficié, postérieurement à la date à laquelle celle-ci a été prise, d'une ordonnance de non-lieu.

**Indemnité de sujétions spéciales des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse****Congé de maternité****Congé de maladie****Primes et indemnités**

**Conseil d'État, 22 février 2010, Ministre de la santé, de la jeunesse et des sports c/ Mme N., req. n°311290.**

Le versement de l'indemnité de sujétions au cours des congés de maternité et de maladie constitue une faculté laissée à l'appréciation de l'administration dans chaque circonstance d'espèce. Dans la présente affaire, l'administration a légalement refusé de verser une indemnité de sujétions à un fonctionnaire durant ses congés de maternité et son congé pathologique en raison de la surcharge de travail que son absence impose à ses collègues. En effet, un tel motif est au nombre de ceux qui peuvent justifier une différence de traitement.

**Liquidation de la pension**

**Conseil d'État, 2 février 2010, Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique c/ M. S., req. n°311495.**

Si les règles d'arrondi prévues à l'article R. 26 du code des pensions civiles et militaires de retraite ne s'appliquent pas pour le calcul de la durée d'assurance au sens de l'article L. 14, en revanche, dès lors que la pension d'un fonctionnaire a atteint le taux maximum de 75 % en application de l'article L. 13, le cas échéant, au bénéfice des règles d'arrondi définies à l'article R. 26, les dispositions de l'article L. 14 ne sauraient avoir pour effet de lui appliquer la décote prévue au I de cet article.

**Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement****Non titulaire / droits et obligations****Motivation des actes administratifs**

**Cour administrative d'appel de Douai, 8 octobre 2009, Mme R., req. n°08DA00594.**

Un agent non titulaire ne peut faire valoir aucun droit au renouvellement d'un contrat à durée déterminée arrivant à échéance. Par suite, la décision de ne pas renouveler un tel contrat pour des motifs de caractère non disciplinaire n'est pas au nombre des décisions devant être motivées au regard des dispositions de l'article premier de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs, et n'a pas à être précédée de la communication du dossier, ni d'un entretien préalable.

**Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI**

**Tribunal administratif de Marseille, 10 décembre 2009, Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, req. n°0700549.**

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 217-218.

Il résulte des dispositions des troisième, quatrième, cinquième, septième et huitième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 que le contrat d'un agent, recruté sur un emploi permanent et en fonction de manière continue depuis six ans au moins à la date de publication de la loi du 26 juillet 2005, ne peut être reconduit que pour une durée indéterminée, sous réserve notamment que ce contrat ait été conclu conformément aux quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Est légale, en l'espèce, la décision d'une autorité locale qui, après qu'un agent a été employé pendant 6 ans, a renouvelé son contrat pour une durée indéterminée, alors même que celui-ci a occupé différents emplois, dès lors que ceux-ci ont un caractère permanent.

**Notation****Acte administratif / Retrait**

**Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, 20 octobre 2009, Syndicat CGT des employés et cadres du CHU de Clermont-Ferrand, Syndicat Sud Santé-sociaux du Puy-de-Dôme, req. n°080204.**

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 187-188.

Est illégale une instruction prévoyant une règle consistant à fixer automatiquement une note annuelle inférieure à celle qui avait été attribuée à un agent pour l'année précédente dans le cas d'un changement de corps de fonctionnaires de niveau hiérarchique supérieur ou d'une promotion professionnelle liée à un cycle d'études dans une école de formation, dès lors qu'elle fixe un critère de notation, étranger à la valeur professionnelle de l'agent, qui n'est pas

au nombre de ceux que l'autorité investie du pouvoir de notation peut légalement prendre en compte.

## Pension à jouissance immédiate / Parents de trois enfants

### Indemnisation

### Responsabilité administrative

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 décembre 2009, Ministre de l'éducation nationale c/ M. V. K., req. n°09BX00320.**

Si le refus irrégulier d'une autorité administrative de faire droit à la demande d'un fonctionnaire tendant à être admis à la retraite avec jouissance immédiate de ses droits à pension constitue une faute de service susceptible d'engager la responsabilité de l'État, il n'ouvre cependant droit à indemnité que dans la mesure où l'agent justifierait d'un préjudice direct et certain, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. En effet, en l'obligeant à travailler une année supplémentaire, ce refus lui a permis de bénéficier d'un taux de pension supérieur.

## Primes et indemnités

### Accès aux documents administratifs

### Respect de la vie privée

**Conseil d'État, 10 mars 2010, Commune de Sète - Syndicat CGT cadres et employés des fonctionnaires territoriaux de la ville de Sète, req. n°303814.**

Les arrêtés individuels, notamment ceux qui sont relatifs aux agents d'une commune, sont au nombre des arrêtés municipaux dont la communication peut être obtenue sur le fondement de l'article L. 2121-26 du code général des collectivités territoriales. La circonstance que la demande du syndicat soulèverait des difficultés matérielles pour la satisfaire en raison du nombre élevé des documents en cause ne suffit pas à justifier légalement, dans les circonstances de l'espèce, le refus de communication. Toutefois, les arrêtés fixant le montant des primes, lesquelles comportent une part modulable en fonction de la manière de servir, contiennent une appréciation sur le comportement des fonctionnaires concernés. Ces arrêtés ne peuvent donc être communiqués qu'après occultation de la mention du nom des intéressés et le cas échéant des autres mentions permettant d'identifier la personne concernée.

#### La commune doit-elle communiquer un régime indemnitaire ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°6/10, juin 2010, p. 432-437.

Sont publiées les conclusions de M. Julien Boucher, Rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 10 mars 2010, Commune de Sète, req. n°303814, lui-même publié.

Les arrêtés individuels, notamment ceux qui sont relatifs aux agents d'une commune, sont au nombre des arrêtés municipaux dont la communication peut être obtenue sur

le fondement de l'article L. 2121-26 du code général des collectivités territoriales. La circonstance que la demande du syndicat soulèverait des difficultés matérielles pour la satisfaire en raison du nombre élevé des documents en cause ne suffit pas à justifier légalement, dans les circonstances de l'espèce, le refus de communication. Toutefois, les arrêtés fixant le montant des primes, lesquelles comportent une part modulable en fonction de la manière de servir, contiennent une appréciation sur le comportement des fonctionnaires concernés.

Ces arrêtés ne peuvent donc être communiqués qu'après occultation de la mention du nom des intéressés et le cas échéant des autres mentions permettant d'identifier la personne concernée.

## Primes et indemnités

### Prime exceptionnelle

**Conseil d'État, 2 mars 2010, Région Rhône-Alpes, req. n°322781.**

S'il appartient aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales, dans les limites et conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires applicables, de déterminer les régimes indemnitaires qu'elles décident d'accorder aux fonctionnaires territoriaux qu'elles emploient, sont en revanche applicables de plein droit à ces fonctionnaires comme à ceux de l'État les dispositions, édictées par décret, relatives au traitement, à l'indemnité de résidence ou au supplément familial ainsi que celles instituant des indemnités ayant le caractère d'un complément de traitement, comme en l'espèce l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

**Conseil d'État, 12 mars 2010, Commune de Hœnheim c/ Mme A., req. n°308974.**

Est légal l'arrêt d'une cour administrative d'appel annulant la décision d'une autorité locale refusant d'accorder à un fonctionnaire, victime de harcèlement moral, la protection fonctionnelle qu'il sollicitait. La cour a suffisamment motivé son arrêt en ne se bornant pas à évoquer une dégradation des conditions de travail de cet agent sans en mentionner les causes ou les manifestations, mais en relevant au contraire, d'une part, qu'il avait succédé à un agent de catégorie inférieure à la sienne et, d'autre part, qu'il n'avait pu exercer effectivement les attributions décrites dans sa décision d'affectation.

En jugeant que des agissements répétés de harcèlement moral étaient de ceux qui pouvaient permettre à l'agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont les fonctionnaires et les agents publics non titulaires pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, la cour n'a pas commis d'erreur de droit. Elle n'en a pas commis non plus en jugeant que la circonstance que ce fonctionnaire se trouvait

en congé de maladie lors de la présentation de sa demande tendant à l'obtention de la protection fonctionnelle n'excluait pas qu'il fût fait droit à sa demande, dès lors que des démarches adaptées à la nature et à l'importance des agissements contre lesquels cette protection était sollicitée pouvaient encore être mises en œuvre par la commune.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

### Détachement

### Droit pénal

### Responsabilité du fonctionnaire

**Conseil d'État, 10 mars 2010, Commune de Coudekerque-Branche, req. n°321125.**

Est illégale la décision d'une autorité locale refusant d'accorder à un fonctionnaire la protection juridique qu'il sollicitait, dès lors que les faits relatifs à son détachement, ayant servi de fondement aux poursuites pénales engagées à son encontre, ne revêtent pas le caractère d'une faute personnelle au sens des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, contrairement à ce que soutenait cette autorité.

En effet, si cet agent n'ignorait pas le caractère irrégulier de son détachement qui n'était assorti d'aucun service effectif, le maire en a pris seul l'initiative et en a organisé les modalités. La commune est donc tenue, en l'espèce, d'accorder la protection fonctionnelle à cet agent qui la sollicitait dans le cadre de la procédure pénale engagée à son encontre.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

### Mutation interne - Changement d'affectation

**Cour administrative d'appel de Versailles, 12 novembre 2009, Mme G., req. n°08VE01025.**

Si un fonctionnaire soutient qu'il a été déconsidéré tant auprès des élus d'une commune qu'auprès de ses collègues, il résulte de l'instruction que s'il entretenait des relations difficiles avec la directrice des services généraux, les erreurs qu'il a commises dans la gestion des dossiers et les difficultés rencontrées par ses propres collègues et par certains élus municipaux pour pallier sa déficience justifiaient de la part de l'autorité municipale son changement d'affectation, les appréciations portées sur sa manière de servir, le changement des responsabilités et ses nouvelles conditions de travail sans que cet agent puisse soutenir que de façon répétitive l'attitude de sa hiérarchie révélait des mesures vexatoires ayant pour but de le déstabiliser et de le déconsidérer. Ainsi, ce fonctionnaire n'est pas fondé à soutenir qu'il a fait l'objet de la part de sa hiérarchie d'agissements répétés révélant un harcèlement moral qui serait constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune en application des dispositions de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983.

## Refus de titularisation

### Contentieux / Effet d'une décision contentieuse

**Cour administrative d'appel de Marseille, 8 décembre 2009, Mlle A., req. n°08MA00890.**

Est illégale la décision d'une autorité locale refusant de titulariser, pour insuffisance professionnelle, un agent administratif stagiaire, dès lors qu'elle repose sur des faits matériellement inexacts.

En effet, alors que cette collectivité locale reproche à ce stagiaire d'avoir établi des documents erronés dans le cadre de la préparation d'une délibération de l'assemblée délibérante, elle ne peut lui imputer ces faits, intervenus trois ans avant le début de son stage. De plus, si elle lui reproche également d'avoir égaré et omis de transmettre des documents relatifs à des demandes de subventions, elle ne précise pas quels sont ces documents et elle ne produit aucun justificatif à l'appui de ses allégations, alors que dans une lettre cet agent apporte des éléments d'explication le mettant hors de cause. Dès lors que, mis à part ces faits dont la réalité n'est pas établie, la façon de servir de cet agent justifiait qu'il soit titularisé, l'exécution du présent arrêt implique nécessairement que cette collectivité locale le titularise et procède à sa réintégration juridique et effective.

## Sanction du premier groupe / Blâme

### Procédures et garanties disciplinaires /

### Communication du dossier et droits de l'agent

### incriminé

**Tribunal administratif de Lille, 24 février 2010, M. D., req. n°0701567.**

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 209.

Est illégale la sanction du blâme prise à l'encontre d'un fonctionnaire, dès lors que l'administration a méconnu le principe des droits de la défense en s'abstenant de communiquer préalablement à cet agent les griefs sur lesquels elle a fondé sa sanction. La circonstance que cet agent ne se soit pas déplacé à des entretiens auxquels il avait été convoqué à deux reprises afin de recueillir ses explications n'exonère pas l'administration de son obligation de l'informer préalablement des griefs qui étaient susceptibles de fonder une sanction disciplinaire à son égard.

## Secret professionnel

### Responsabilité administrative

### Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale.

### Psychologue

**Tribunal administratif de Besançon, 25 février 2010, M. C., req. n°0900393.**

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 203-204.

En révélant au profit d'un tiers des informations dont elle avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions,

une psychologue a manqué à l'obligation de secret professionnel prévue par l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 et a commis une faute de service de nature à engager la responsabilité administrative de l'établissement public hospitalier au sein duquel elle travaillait.

**Un psychologue commet-il une faute en acceptant de transmettre à un avocat des informations relatives à la vie privée d'un usager ?**

Bulletin juridique des collectivités locales, n°6/10, juin 2010, p. 465-472.

Sont publiées les conclusions de M. Alexis Pernot, Rapporteur public, sous le jugement tribunal administratif de Besançon du 25 février 2010, M. C. / CHU de Besançon, req. n°0900393, lui-même publié.

En révélant, au profit d'un tiers, des informations dont elle avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, une psychologue a manqué à l'obligation de secret professionnel prévue par l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 et a commis une faute de service de nature à engager la responsabilité administrative de l'établissement public hospitalier au sein duquel elle travaillait.

## Suppression d'emploi

### Non titulaire / Cessation de fonctions

**Cour administrative d'appel de Versailles, 29 décembre 2009, Commune de Saint-Germain-en-Laye, req. n°08VE01931 et 08VE01932.**

Est illégale la délibération par laquelle un conseil municipal a décidé de supprimer un emploi d'attaché principal contractuel de 1<sup>re</sup> classe ainsi que, par voie de conséquence, la décision refusant de renouveler le contrat de l'agent non titulaire occupant cet emploi, dès lors qu'elle a eu pour motif déterminant, non de réaliser des économies, mais de permettre le licenciement de cet agent.

En effet, lors de l'entretien que cet agent a eu avec le directeur général adjoint, le motif que celui-ci a invoqué pour justifier le non renouvellement de son contrat, a été son insuffisance professionnelle et non une réorganisation de son service. L'objectif d'économie n'a d'ailleurs été invoqué ni devant le comité technique paritaire ni lors de la réunion du conseil municipal et la commune ne prouve pas que l'idée de réorganiser la direction de la vie scolaire était ancienne.

## Travail à temps partiel thérapeutique

### Travail à temps partiel

#### Traitement et indemnités

**Tribunal administratif de Rennes, 22 avril 2010, Mme K., req. n°0702133.**

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 191-193.

Un agent autorisé à travailler à temps partiel thérapeutique pendant une période au cours de laquelle il avait été autorisé à travailler à temps partiel de droit commun, perçoit l'intégralité du traitement qu'il percevait dans la situation dans laquelle il était placé antérieurement à son placement à temps partiel thérapeutique.

## Validation de service / Services de non titulaires

### Admission à la retraite

**Conseil d'État, 22 février 2010, Ministre de l'éducation nationale c/ M. M., req. n°320533.**

Si un agent auquel sa pension a été concédée peut, sans que lui soit opposable le délai de deux ans après sa titularisation prévu à l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite, demander une validation des services qui n'a été rendue possible qu'en raison d'une modification du droit résultant d'un texte intervenu postérieurement à l'expiration de ce délai, c'est - en l'absence de texte prévoyant un délai particulier pour l'exercice de ce droit - sous réserve de présenter une telle demande de révision de sa pension dans le délai d'un an fixé par l'article L. 55 du même code. ■

## 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.

## Concours Non discrimination

### Le critère de l'âge pour départager des ex-æquo à un concours : la valeur des candidats attend-elle le nombre des années ?

Le Courrier juridique des finances et de l'industrie, n°60, avril-juin 2010, p. 120-124.

Le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique ayant décidé, pour départager des candidats ayant obtenu les mêmes notes à un concours, de déclarer admis le candidat le plus âgé, cette étude rappelle que le Conseil d'État considère comme étant un principe général du droit l'égal accès des citoyens aux emplois publics et qu'une distinction entre des fonctionnaires en fonction de leur âge constitue une discrimination illégale. Cette interdiction n'est pas absolue, des conditions d'âge pouvant être fixées lorsqu'elles sont justifiées par l'exigence professionnelle ou la poursuite d'un but légitime comme la préservation de la santé des agents ou un déroulement de carrière satisfaisant.

Départager des candidats à un concours en fonction de leur âge étant illégal dès lors que ce n'est justifié ni par l'intérêt du service, ni par la situation particulière des candidats, l'auteur propose au jury de recourir à son libre pouvoir d'appréciation qui n'a pas à être motivé.

## Contentieux administratif / Délais de recours

### Prescription

### Retraite / Liquidation de la pension

### Dispositions applicables aux retraites /

### Bonification pour enfants

#### Principe communautaire de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins.

Revue trimestrielle de droit européen, n°2, mai-juin 2010, p. 464-466.

Cette chronique de jurisprudence commente les arrêts du Conseil d'État du 31 juillet 2009, M. T., req. n°301842 et du 7 décembre 2009, M. G., req. n°296195, par lesquels la Haute juridiction oppose la forclusion à des demandes de révision de pension.

Dans la première décision, le Conseil d'État, s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de justice des communautés

européennes, a jugé que le versement d'une pension par un employeur public est comparable à celui effectué par un employeur du secteur privé à ses salariés et rend donc applicable le « protocole Barber » qui rend forclos les recours nationaux pour les périodes d'emploi antérieures à 1990 dès lors qu'une action n'a pas été exercée avant cette date.

Dans la deuxième décision, le requérant ne demandant pas l'indemnisation du préjudice subi du fait de la non transposition de la directive 96/97 CE du Conseil de l'Union du 20 décembre 1996, le recours est rejeté, les pensions ne pouvant être révisées ou supprimées que dans un délai d'un an à compter de leur notification.

## Jurys de concours

### Impartialité du jury comprenant le compagnon d'une candidate.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°36, 6 septembre 2010, p. 6.

Dans un arrêt du 19 juillet 2010, T. et G., req. n°326383, le Conseil d'État considère que le jury, dont fait partie le compagnon d'une candidate, a fait preuve d'impartialité en répartissant les dossiers entre ses membres de façon à éviter les relations interpersonnelles mais aussi au motif que cette candidate n'a pas été admise au concours.

## Licenciement en cours de stage

## Licenciement pour inaptitude physique

## Reclassement pour inaptitude physique

### Fonctions publiques.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°35, 30 août 2010, p. 28.

Commentant l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 4 mars 2010, M. E. B., req. n°08NTO2225, annulant le jugement rendu en première instance qui admettait comme fondé le moyen concernant l'absence de proposition de reclassement d'un stagiaire rendu inapte suite à une blessure contractée en service, cette chronique rappelle que l'obligation de reclassement a été élevée par le juge en principe général du droit et que l'application de cette obligation aux stagiaires diverge selon les cours.

L'auteur remarque que la juridiction se livre à un contrôle minimal sur le bien-fondé du licenciement et confirme l'inapplicabilité des articles 6 et 13 de la Convention européenne des droits de l'homme.

## Non titulaire / Recrutement

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

## Astreinte et permanence

## Concession de logement

## Durée du travail

### Contrats de travail de la fonction publique et droit communautaire.

Revue trimestrielle de droit européen, n°2, mai-juin 2010, p. 466-474.

Dans une première partie, cette chronique commente l'arrêt du 8 octobre 2009, Département du Nord c/ Préfet du Nord, req. n°09DA00449, par lequel la cour administrative d'appel de Douai a jugé illégale la transformation en contrat à durée indéterminée de l'engagement d'un agent dès lors que ses fonctions ne présentaient aucune spécificité et il n'est nullement établi que son engagement ait été justifié par les besoins du service. Elle retrace l'évolution de la jurisprudence communautaire et son application par le juge français.

Dans une deuxième partie, sont commentés l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 29 septembre 2009, M. L., req. n°07LY01070, par lequel il a été jugé, qu'en l'absence de tout texte le prévoyant, un agent communal bénéficiaire d'un logement de fonction par nécessité absolue de service, ne bénéficie d'aucun droit à se voir indemniser ses heures d'astreinte et l'arrêt du 2 octobre 2009, Union syndicale solidaire Isère, req. n°301014, par lequel le Conseil d'État pose les questions préjudicielles relatives à l'applicabilité au personnel occasionnel et saisonnier accomplissant au maximum 80 journées de travail par an dans les centres de vacances et de loisirs, des dispositions de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant l'aménagement du temps de travail, et, dans l'affirmative, pose la question de sa compatibilité avec le décret n°2006-950 du 28 juillet 2006 relatif à l'engagement éducatif.

## Prime exceptionnelle

## Primes et indemnités

## Finances locales

### Les employeurs publics territoriaux, leurs représentants et la GIPA.

Collectivités territoriales, n°59, juillet 2010, p. 17-21.

Par un arrêt du 2 mars 2010, Région Rhône-Alpes, req. n°322781, le Conseil d'État a rejeté la demande d'annulation du décret n°2008-539 du 6 juin 2008 instaurant une indemnité dite de garantie du pouvoir d'achat aux motifs qu'il ne porterait pas atteinte aux prérogatives des assemblées délibérantes dans la déter-

mination des régimes indemnitaires qu'elles décident d'accorder aux fonctionnaires territoriaux qu'elles emploient et qu'il ne saurait être regardé comme un décret à caractère financier nécessitant la consultation du comité des finances locales.

Cet article analyse les règles encadrant les marges de manœuvre dont disposent les collectivités pour agir sur les traitements et le régime indemnitaire ainsi que le développement des mécanismes de concertation entre l'État et les employeurs publics locaux.

## Protection contre les attaques et menaces des tiers

### Protection des fonctionnaires et harcèlement moral.

Collectivités territoriales, n°59, juillet 2010, p. 21-22.

Commentant l'arrêt du 12 mars 2010, Commune de Hoenheim c/ M<sup>me</sup> A., req. n°308974, par lequel le Conseil d'État a jugé que des agissements répétés de harcèlement moral étaient de ceux qui permettaient à l'agent public qui en était l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 et que le fait que l'intéressé soit en congé de maladie n'excluait pas qu'il soit fait droit à cette demande, cette chronique rappelle la position du Conseil d'État qui a jugé que le droit à la protection était lié aux attaques et indépendant de la situation du fonctionnaire au moment de la demande et qui a défini très largement les attaques justifiant l'octroi de la protection.

### Protection des fonctionnaires.

Collectivités territoriales, n°59, juillet 2010, p. 22-23.

Par un arrêt du 31 mars 2010, req. n°318710, Ville de Paris, le Conseil d'État a jugé qu'il ne peut être dérogé à l'obligation de protection des fonctionnaires, sous le contrôle du juge, que pour des motifs tirés de l'intérêt général et qu'il appartient à la collectivité, lorsqu'elle assiste l'agent dans les poursuites judiciaires qu'il entreprend pour se défendre, d'apprécier sous le contrôle du juge et compte-tenu des circonstances, les modalités appropriées à l'objectif poursuivi et que la protection ne pouvait être refusée au requérant lors du pourvoi en cassation, dès lors qu'elle avait été accordée aux étapes antérieures de la procédure et que ce pourvoi ne pouvait être regardé comme manifestement dépourvu de toute chance de succès.

Ce commentaire revient sur la jurisprudence relative à la notion d'intérêt général en matière de protection fonctionnelle.

## **Sanctions disciplinaires Contentieux administratif**

### **Contrôle juridictionnel. Convention européenne des droits de l'homme.**

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°35, 30 août 2010, p. 24.

Par un arrêt du 25 mars 2010, *Ministre de la justice c/ M. C.*, req. n°09NT01205, la cour administrative d'appel de Nantes a jugé que l'exclusion temporaire de fonctions infligée à un fonctionnaire ayant diffusée une dénonciation écrite auprès des fonctionnaires du ministère n'était pas manifestement disproportionnée.

Ce commentaire rappelle les critères d'appréciation du juge et le contrôle qu'il exerce sur la sanction, constate que la procédure disciplinaire n'entre pas dans le champ d'application de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et que, compte tenu de l'évolution de la jurisprudence, la doctrine en appelle à un contrôle normal sur l'ensemble des sanctions disciplinaires. ■

## 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.

## Accès aux documents administratifs Fonction publique

### Rapport d'activité de l'année 2009 / Commission d'accès aux documents administratifs.

.- Site internet de la CADA, 2010.- 3 vol., 87 p. + 135 p. + 117 p.

La Commission fait état, pour l'année 2009, d'une diminution des demandes d'avis au profit des demandes de renseignement et d'information. 14 % des dossiers traités ont concerné la fonction publique.

Le rapport fait le point sur les questions de droit abordées au cours de cette année écoulée, notamment, sur la diffusion publique et sur la réutilisation des archives.

En matière de fonction publique, les demandes portent sur des éléments du dossier individuel ou des décisions collectives et sont le fait des agents eux-mêmes, des organisations syndicales ou des instances représentatives. Le rapport publie, par domaines, les avis rendus lors des deux semestres de l'année.

## Accueillant familial

### Réformes en série pour l'accueil familial et mise en place du salariat.

Localtis.info, 24 août 2010.- 2 p.

Ce document fait le point sur les principales dispositions des décrets n°2010-927 et n°2010-928 du 3 août 2010 qui mettent en application les dispositions de l'article 57 de la loi 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable relatives aux accueillants familiaux.

Ces décrets modifient la procédure d'agrément par les départements, permettent aux collectivités territoriales de devenir employeurs d'accueillants familiaux, fixent les différents éléments du contrat de travail et mettent en place un « tiers régulateur » chargé d'assister les personnes accueillies et les accueillants.

La création d'un label qualité et l'autorisation de la rémunération du remplaçant sont encore en attente.

## Administration Gestion du personnel

### 30 ans de réformes de la gestion publique. Synthèse et bilan.

Gestion et finances publiques, n°8-9, août-septembre 2010, p. 583-589.

Ce bilan des réformes de la gestion publique menées dans différents pays depuis 1980 montre des points de convergence comme l'instauration de « la gestion à la performance » et « la culture du résultat » dans tous les pays développés. En matière de ressources humaines, les pays de l'OCDE ont mis en place un système de rémunération lié à la performance, la gestion par les compétences ainsi que des politiques de diversité. D'après les auteurs de l'étude, ces politiques ont montré certaines limites en matière de fixation des objectifs, de motivation des agents et de performance.

### Performance et évaluation.

Gestion et finances publiques, n°8-9, août-septembre 2010, p. 590-594.

Cet article retrace la mise en place des pratiques de performance dans l'administration et de son corollaire l'évaluation, distingue les objectifs du sens donné aux actions et prône une nouvelle conception du management par objectifs.

## Age de la retraite / Classement en catégories Intéressement Primes et indemnités

### Loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique (2).

Liaisons sociales, 7 septembre 2010.- 7 p.

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 institue une nouvelle politique salariale en mettant en place une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective ainsi qu'une prime de fonctions et de résultats dans la fonction publique territoriale, crée un grade à accès fonctionnel (GRAF) dans les corps d'emplois de la catégorie A des trois fonctions publiques pour les agents occupant des postes à très hautes responsabilités, prolonge le délai d'expérimentation de l'entretien professionnel d'évaluation

institué par la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique jusqu'en 2012 pour la fonction publique territoriale, étend le suivi médical post-professionnel aux agents territoriaux exposés aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et porte à deux ans prolongeable d'un an maximum la durée du temps partiel accordé pour la reprise ou la création d'entreprise. Elle prévoit aussi l'élaboration d'un code général de la fonction publique. Le statut des infirmiers et personnels para-médicaux est revalorisé par un passage en catégorie A, les corps et cadres d'emplois n'étant plus classés en catégorie active.

## Archives

### Accès aux documents administratifs

### Secret professionnel

### Droit pénal

#### **La communicabilité des archives départementales aux sociétés privées : entre orthodoxie et éthique législatives.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°35, 30 août 2010, p. 3-4.

La CADA (Commission d'accès aux documents administratifs) ayant rendu un avis favorable à la communication de bases de données numériques de documents nominatifs à une société privée à des fins de réutilisation commerciale, cet article rappelle les limites portées par la loi du 17 juillet 1978 à ce droit de communication, notamment l'accord des personnes concernées. Il rappelle également que les infractions à cette communicabilité exposent les agents à des poursuites en application des articles 226-20 à 226-24 du code pénal et que la violation du secret professionnel par les fonctionnaires ou agents chargés de la collecte ou de la conservation des archives les expose aux peines prévues par les articles 226-13 et 226-31 du code pénal.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière médico-sociale.

### Agent spécialisé des écoles maternelles

### Assistant maternel

#### **Deux nouveaux concours pour devenir ATSEM.**

Localtis.info, 14 septembre 2010.- 1 p.

Les décrets n°2010-1067 et 2010-1068 du 8 septembre 2010 créent un concours interne et un troisième concours d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles et en fixent la nature des épreuves et les modalités d'organisation.

Le troisième concours sera accessible aux assistantes maternelles ne possédant pas le CAP petite enfance et ne pouvant faire valoir leur expérience professionnelle.

Le concours externe devrait représenter 60 % des postes à pourvoir, le concours interne 30 % et le troisième concours 5 à 10 %.

## Catégorie B

### **La refonte de la grille de la catégorie B.**

Site internet du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, septembre 2010.- 8 p.

Suite à l'accord du 21 février 2008, la réforme de la grille indiciaire de la catégorie B est en cours. Elle concernera à terme (31 décembre 2011) l'ensemble des trois fonctions publiques dont plus de 172000 agents dans les collectivités territoriales.

Un mode d'emploi de ce nouvel espace statutaire est présenté.

## Catégorie B

### Concours

### Dossier individuel

### Filière police municipale

### Santé

#### **Catégorie B, concours, police municipale... : la rentrée est chargée au CSFPT.**

Localtis.info, 9 septembre 2010.- 1 p.

Lors de la séance du 29 septembre, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale devrait examiner des projets de décrets relatifs à la dématérialisation du dossier administratif des agents, aux comités médicaux, conditions d'aptitude physique et congés de maladie et à plusieurs cadres d'emplois de catégorie B ainsi qu'un rapport relatif aux concours et examens.

Un groupe de travail chargé d'étudier les modalités de la formation des policiers municipaux s'est réuni le 9 septembre.

## Chambres consulaires

### Prestations d'action sociale

#### **Loi relative aux réseaux consulaires.**

Liaisons sociales, 25 août 2010.

L'article détaille les mesures relatives à l'emploi de la loi n°2010-853 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services, notamment celles concernant l'élargissement de l'utilisation du chèque emploi-service universel dans le cadre des prestations de service à la personne.

## Congé de maladie

### Accidents de service et maladies professionnelles

#### **Absentéisme pour raison de santé : une étude de Dexia Sofcap souligne une détérioration et un coût en augmentation.**

Maire-info, 14 septembre 2010.- 1 p.

Une étude, publiée en juin 2010 par Dexia Sofcap, indique que les absences pour raison de santé des fonctionnaires territoriaux ont progressé de 8 % en 2009. Le nombre d'arrêts pour maladie a augmenté de 11 % alors que les

accidents de service ont touché plus d'agents, ont été plus fréquents et plus longs.

Cette aggravation des indicateurs serait due à l'âge des agents, aux critères d'imputabilité des accidents différents et à un contexte de crise perturbant et a pour conséquence un accroissement du coût.

De grandes disparités sont constatées selon la taille des collectivités et, en matière de coût, selon l'organisation de la structure.

## Congés annuels

### Congés pour événements familiaux

### Autorisations spéciales d'absence

### Durée du travail

### Prestations d'action sociale

#### Les vacances et autres congés.

Les Cahiers de la fonction publique, n°302, juillet-août 2010, p. 5-21.

Ce dossier fait le point sur le régime des congés payés introduit dans le droit du travail par la loi du 20 juin 1936 et officialisé, pour la fonction publique, par le statut de 1946 et, plus largement sur les autres congés rémunérés, sur le compte épargne-temps ainsi que sur les autorisations d'absence pour motifs personnels.

Un point est fait sur les centres de vacances et l'action sociale des administrations.

Un article compare les principales dispositions régissant les congés annuels dans le secteur privé et dans le secteur public.

## Conseil de discipline

### Conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance : de la bonne rédaction du procès-verbal.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°35, 30 août 2010, p. 53-56.

Cet article donne un modèle de procès-verbal de délibération du conseil de discipline de première instance et détaille le déroulement de la séance et du vote, les étapes de la réflexion menée par le conseil pour émettre son avis ainsi que les voies de recours dont dispose l'agent.

Il rappelle que le conseil n'a pas de compétence pour les agents non titulaires.

## Crèche

### Assistant maternel

### Filière médico-sociale

#### Les modes d'organisation des crèches collectives et les métiers de la petite enfance.

Études et résultats, n°732, juillet 2010.- 8 p.

Cette étude, menée auprès de quinze crèches municipales, associatives ou d'entreprise, montre que les critères d'attribution de places sont difficiles à appliquer et que, majoritairement, les enfants sont accueillis à temps complet. En ce qui concerne le personnel, les fonctions de directrice,

d'intervenante et d'éducatrice de jeunes enfants avec des missions spécifiques sont distinguées.

L'enquête précise que les diplômés sont peu valorisés et les possibilités d'évolution professionnelle limitées et que la spécialisation des tâches est d'ampleur variable selon les établissements. Les intervenantes auprès des jeunes enfants évoquent une pénibilité physique et psychologique.

La mission sanitaire des crèches est limitée et la fonction éducative intégrée dans les activités quotidiennes.

## Cumul d'activités

### Incompatibilités

#### Fonction publique : le secteur privé, nouvel eldorado des agents publics ?

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°35, 30 août 2010, p. 5-6.

Dans son dernier rapport, la Commission de déontologie rappelle les obligations de saisine de l'administration et indique qu'en 2009 elle a traité 2 552 dossiers, 60 % d'entre eux concernant des cumuls d'activités.

70 % des demandes concernant la fonction publique territoriale étaient liées à des cumuls, principalement d'agents de catégorie C souhaitant créer une auto-entreprise. Plus de 54 % des avis ont été rendus favorablement, parfois assortis de réserves.

## Décentralisation

### Finances locales

#### Les compétences transférées dans les finances des départements et des régions : retour sur la décentralisation.

Bis (Bulletin d'informations statistiques de la DGCL), Site internet de la DGCL, n°72, juin 2010.- 4 p.

Les charges liées aux compétences transférées aux départements et régions représentent une part importante de leur budget. Ce poids budgétaire est variable selon des domaines et les territoires concernés.

Sous l'effet des transferts, les dépenses de personnel des régions ont doublé en 2007 puis augmenté de moitié en 2008. Dans les départements, elles ont augmenté de 50 % entre 2005 et 2009.

## Droit syndical

#### Un rapport suggère une refonte des moyens alloués aux syndicats de la fonction publique.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°28, 6 septembre 2010, p. 1563.

Un rapport, publié sur le site de la Documentation française, propose de simplifier le dispositif en regroupant sous une même catégorie (temps de délégation) toutes les autorisations spéciales d'absence et les décharges de service, d'unifier les règles pour l'ensemble de la fonction publique en préservant certaines spécificités, de favoriser les protocoles nationaux, de demander aux employeurs de

produire un bilan des moyens alloués et, enfin, de mieux prendre en compte l'activité syndicale dans les carrières.

## Droit syndical

### CAP

### Comité technique

### CHSCT

### CSFPT

#### La refonte du dialogue social dans la fonction publique.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1219, 24 août 2010, p. 6-8.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1220, 31 août 2010, p. 6-8.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1221, 7 septembre 2010, p. 6-8.

Cet article présente les principales orientations de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, qui fait suite à l'accord signé le 2 juin 2008, relatives à la représentativité syndicale, aux élections, à la composition des diverses instances représentatives du personnel et aux négociations consacrées par des accords.

Elle renforce les garanties de carrière des représentants syndicaux, modifie les critères permettant aux organisations syndicales de se présenter aux élections, crée un Conseil supérieur commun aux trois fonctions publiques et modifie la représentation au sein des instances telles que les comités techniques, les comités d'hygiène et de sécurité et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

L'étude des principales orientations de cette loi se termine avec les compétences du comité technique, la réforme de la composition du conseil d'administration du CNFPT, l'institution de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions transitoires, les règles de fonctionnement des instances paritaires et la durée des mandats pour les différentes instances.

## Droit syndical

### Instances paritaires

#### Réforme du dialogue social dans la fonction publique.

Les Cahiers de la fonction publique, n°302,

juillet-août 2010, p. 24-26.

Cet article analyse les dispositions des accords de Bercy réformant le dialogue social dans la fonction publique et plus particulièrement celles relatives à la négociation collective et au paritarisme.

## Durée du travail

#### Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés.

Avis et rapports du Conseil économique et social,

n°12, 16 juillet 2010.- 91 p.

Ce rapport analyse le dispositif juridique qui encadre le travail de nuit tant pour le secteur privé que pour la fonction publique et remarque qu'il tend à se développer et se

concentre, pour les femmes, dans les emplois civils et agents de service de la fonction publique et dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social, qu'il a des effets à plus ou moins long terme sur la santé et de façon plus contrastée sur les conditions de travail.

Le Conseil préconise, dans son avis, d'encadrer plus strictement le recours à ce travail, d'informer et de sensibiliser les salariés aux risques qui y sont liés, de mettre en place une surveillance médicale spécifique ainsi qu'une surveillance post-professionnelle, de développer la surveillance épidémiologique, d'améliorer les conditions de travail avec des temps de pause, l'aménagement des postes de travail, l'association des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) à l'évaluation des risques, la gestion des parcours professionnels et la prise en compte de la pénibilité.

## Effectifs

#### Évolution des effectifs dans les collectivités territoriales de fin 1998 à fin 2008 / Bis, n°75.

Site internet de la DGCL, août 2010.- 4 p.

Fin 2008, les collectivités territoriales employaient deux millions d'agents tous statuts confondus.

Depuis 1998, les effectifs ont augmenté annuellement de 2,1 % hors transfert de personnels, ce qui représente 350 000 créations d'emplois. La fonction publique territoriale se caractérise par un nombre important d'employeurs et d'agents de catégorie C.

De 2006 à 2008, environ 117 000 agents ont été transférés de l'État vers les collectivités territoriales, soit la moitié de l'accroissement des effectifs des départements et des régions. Les communes emploient les trois quarts des agents avec des augmentations variables, la moitié d'entre elles n'ayant pas créé d'emplois.

Fin 2008, 47 % des emplois appartiennent à la filière technique en forte hausse.

#### Selon une étude, les effectifs de la fonction publique territoriale devraient se stabiliser en 2011.

Maire-info, 31 août 2010.- 1 p.

Une enquête menée aux mois de mai et juin auprès d'un peu plus de 200 collectivités locales montre que 58 % d'entre elles prévoient une stagnation de leurs effectifs et une baisse par le non remplacement de personnes partant à la retraite pour 24 % d'entre elles.

#### Les effectifs des « territoriaux » doivent se stabiliser en 2011.

Les Échos, 1<sup>er</sup> septembre 2010, p. 6.

Selon les experts du groupe Randstad qui ont interrogé 216 responsables de ressources humaines, les effectifs des communes, départements et régions devraient rester stables en 2011, 43% d'entre eux n'ayant pas l'intention d'effectuer des remplacements systématiques de fonctionnaires territoriaux. La plupart d'entre eux pourraient effectuer des recrutements d'agents non-titulaires issus du secteur privé, des fonctionnaires de la fonction publique d'État ou de la

fonction publique hospitalière et avoir recours à l'intérim pour certains métiers.

## Filière médico-sociale Secret professionnel

### Charte déontologique des CLSPD : les travailleurs sociaux ne sont ni pour, ni contre.

Localtis.info, 2 septembre 2010.- 1 p.

L'Anas (Association nationale des assistants de services sociaux) présente dans une note son point de vue quant à la charte de déontologie pour l'échange d'informations. Elle s'étonne du fait qu'elle place l'agent comme décideur du caractère secret d'une information, s'inquiète des risques de dérives possibles et estime pour finir que cette charte devient un moyen de faire respecter le secret professionnel.

## Filière police municipale

### Policiers municipaux : les syndicats boudent une réunion de concertation sur la formation.

Localtis.info, 10 septembre 2010.- 1 p.

Les représentants des organisations syndicales s'interrogeant sur la création d'un groupe de travail chargé de faire un état des lieux de la formation des policiers municipaux et de proposer des améliorations, ont quitté la réunion du 9 septembre et rappellent qu'une réflexion sur ce sujet est en cours au CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale), que l'Inspection générale de l'administration vient de commencer un rapport sur la place de la police municipale et que le projet de loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure devrait étendre les missions de ces agents.

## Fonction publique

### Georges Tron préside pour la première fois le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Site internet du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, septembre 2010.- 1 p.

Le secrétaire d'État évoque l'élaboration du code de la fonction publique, commencée en 1995, qui regroupera près de 350 textes législatifs et 650 textes réglementaires relatifs aux trois fonctions publiques.

### Eric Woerth et Georges Tron ont présenté le rapport annuel sur l'État de la fonction publique.

Site internet du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, septembre 2010.- 1 p.

La fonction publique regroupait 5,3 millions d'agents fin 2008 dont 16,5 % d'agents non titulaires, la fonction publique territoriale comptant 69000 agents de plus dont 54000 liés aux transferts de compétence.

Le salaire mensuel net moyen en 2008 est de 2328 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 186 euros dans la fonction publique hospitalière et de 1 743 euros dans la fonction publique territoriale.

Le rapport rappelle par ailleurs l'ensemble des réformes, négociations et accords ayant eu lieu au cours de l'année 2009.

## Fonction publique Droit du travail

### Fonctionnaires et salariés : différences, convergences.

L'Actualité juridique - Fonctions publiques, n°4/2010, juillet-août 2010, p. 172-179.

Cette étude recense les principales évolutions juridiques qui tendent à rapprocher les textes applicables aux agents publics à ceux des salariés de droit privé en matière de recrutement, de rémunération et de licenciement ainsi que dans le domaine des droits individuels et collectifs notamment en matière de droit à la formation, de droit syndical, de garanties personnelles particulièrement dans le domaine de la non-discrimination et d'obligations professionnelles de non-cumul d'emplois, de respect du secret professionnel, de transmission et de communication d'informations, les fonctionnaires et salariés de droit privé étant passibles de sanctions disciplinaires en cas de non respect des obligations professionnelles.

## Fonction publique territoriale

### Entrer dans la fonction publique territoriale aujourd'hui.

Localtis.info, 2 septembre 2010.- 2 p.

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2009-2010 montre, pour la fonction publique territoriale, une hausse des effectifs de 3,9 % en 2008 et de 5,2 % l'année précédente. Cette augmentation a principalement concerné les départements et les régions et est due en bonne partie aux transferts de personnels de l'État.

La proportion des agents titulaires et non titulaires est variable selon les filières, la filière animation employant 60 % de contractuels.

Le rapport donne également des informations sur l'insertion des jeunes, les concours et les rémunérations.

## Fonction publique territoriale Décentralisation Effectifs Gestion du personnel

### Les finances des collectivités locales en 2010 : état des lieux / Observatoire des finances locales.

.- Site internet de la DGCL, 2010.- 196 p.

L'Observatoire constate une progression de 4,5 % des charges de personnel en 2009, cette hausse étant variable selon le type de collectivité.

L'annexe 4 fait le point sur les transferts des personnels de l'État, les décrets publiés ainsi que sur la compensation financière de ces transferts par compétence transférée.

86 % des personnels TOS (techniciens, ouvriers, de service) ont exercé leur droit d'option, 68,4 % d'entre eux ayant opté pour l'intégration. 76 % des personnels de l'équi-

pement auraient choisi l'intégration alors que la proportion de postes vacants après les transferts serait de 10,6 %. Les annexes 10 et 10 *bis* présentent l'évolution des effectifs et des dépenses de personnel du 31 décembre 2001 au 31 décembre 2008 ainsi que les comptes de résultat de la CNRACL au 31 décembre 2008 et au 31 décembre 2009.

## Fonction publique territoriale

### Fonction publique

#### Recrutement

**Après trente ans de hausse continue, le nombre total de fonctionnaires s'est stabilisé autour de 5,3 millions en 2008.**

Les Échos, 26 août 2010, p. 4.

Le dernier rapport annuel 2009-2010 sur l'état de la fonction publique montre que le nombre de fonctionnaires est resté stable en 2008 à 5,7 millions d'agents avec un nombre d'agents non titulaires qui a progressé de 3,8 % soit un agent sur six. Dans la fonction publique territoriale l'augmentation du nombre d'agents est de 3,9 % en partie liée aux transferts de compétences de l'État vers les collectivités, le nombre de recrutements étant plus élevé au niveau des départements que des communes. Les agents de catégorie C dont le pourcentage global a diminué de 61,4 % à 57,1 % sont essentiellement représentés dans la fonction publique territoriale (78 % des agents) et le salaire net moyen est de 1 743 euros dans les collectivités locales.

## Formation

**La formation des agents territoriaux en 2007 et 2008.**

Les Nouvelles du CNFPT, n°102, septembre 2010, p. 1-2.

L'Observatoire du CNFPT constate que les collectivités ont dépensé en moyenne 320 euros par agent, ce qui représente 3 jours de formation par an.

Au cours de l'année 2008, 5 693 agents ont suivi une formation d'intégration et plus de 30 000 une formation de professionnalisation.

## Gestion du personnel

### Administration / Modernisation

**Gestion des ressources humaines dans les municipalités françaises : de l'expérimentation à l'institutionnalisation / Audrey Becuwe.**

.- Paris : L'Harmattan, 2010.- 395 p.- (Collection « Entreprises et management »).

Maître de conférences, l'auteure présente une somme issue de travaux de recherche et d'études effectuées dans trois villes moyennes qui a pour objectif d'analyser la mise en place de la gestion des ressources humaines, dénommée aussi gestion des compétences, dans les services publics en croisant les différentes méthodes de management qui furent pratiquées, déniées, puis modifiées dans le secteur privé et appliquées dans le secteur public au regard des obligations telles que la notion de respect du service public et des règles statutaires.

## Hygiène et sécurité

**Prévention des risques électriques sur les lieux de travail : nouvelles obligations des employeurs.**

La Semaine juridique – Social, n°36, 7 septembre 2010, p. 9-10.

Trois décrets du 30 août, parus au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> septembre, portent respectivement sur les obligations des employeurs pour l'utilisation des installations électriques temporaires ou permanentes sur les lieux de travail, la réalisation de nouvelles installations ou leurs modifications, sur les obligations des maîtres d'ouvrage ainsi que sur les mesures de prévention.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

## Informatique

### Respect de la vie privée

**Peut-on accéder à l'ordinateur d'un salarié en vacances ?**

Site internet de la Cnil, août 2010.- 2 p.

Dans ce document daté du 19 juillet 2010, la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) précise que les identifiants et les mots de passe des salariés ont un caractère personnel et ne peuvent être communiqués à l'employeur que si le salarié absent détient sur son poste des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise qui ne peuvent être obtenues par d'autres moyens.

Lorsque les fichiers ou documents sont identifiés comme personnels, l'employeur ne peut en prendre connaissance qu'en présence du salarié, après l'avoir invité à être présent ou en cas de risque particulier.

Les conditions d'accès au poste de travail en cas d'absence des salariés doivent être fixées par l'employeur et portées à leur connaissance.

## Interim

### Agent de droit privé

**Modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique.**

Liaisons sociales, 25 août 2010.

Cet article fait le point sur les conditions permettant le recours à l'intérim dans la fonction publique institué par la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels des fonctionnaires, sur les modalités du contrat de mise à disposition que la personne publique signe avec l'entreprise de travail temporaire, sur le statut du salarié intérimaire et sur le rôle des comités techniques paritaires, des comités d'établissement ou des conseils supérieurs de la fonction publique en matière de suivi du dispositif.

## Non titulaire

### Agent de droit privé

### Agent de droit public

#### Les agents publics non titulaires : du contrat au statut ?

Collectivités territoriales, n°59, juillet 2010, p. 67-101.

Un colloque, organisé le 28 mai 2010 à la Faculté de droit et de science politique de Montpellier et dont les actes sont reproduits dans cette revue, a été consacré à la gestion des agents non titulaires dans la fonction publique.

Diverses interventions ont analysé l'introduction par le législateur des contrats à durée indéterminée (CDI) à l'issue de contrats à durée déterminée (CDD), la question du transfert et de la reprise des personnels dans le cas de la reprise en régie directe par l'administration d'une activité de service public ou d'une « démunicipalisation », les conditions de recrutement et de gestion des agents non titulaires dans la fonction publique territoriale, les dispositions régissant la fin du contrat à son terme ou de façon anticipée ainsi que le régime disciplinaire applicable.

## Non titulaire / Rémunération

#### Rémunération d'un mineur - Août 2010.

Bercy colloc, septembre 2010.- 1 p.

Il convient d'appliquer, à un agent non titulaire mineur, les règles de rémunération prévues par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 et, notamment, celles relatives au traitement minimum prévues à l'article 8.

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

### Agent de droit privé

#### Quand et comment les employeurs communaux et intercommunaux doivent-ils conclure des contrats à durée indéterminée ?

Site internet de l'AMF, août 2010.- 10 p.

Une note du 30 juillet 2010 rappelle que, si l'emploi d'agents non titulaires sous contrat indéterminé (CDI) dans la fonction publique territoriale reste interdit par principe, la loi du 26 juillet 2005 autorise cet emploi dans trois cas : les CDI reformulés consécutifs à la reprise d'une activité en régie ; les CDI à l'échéance de contrats à durée déterminés antérieurs ; les CDI à effet immédiat pour les agents remplissant certaines conditions au 1<sup>er</sup> juin 2004.

## Notation

#### FPT : précisions sur l'expérimentation de l'entretien professionnel.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2671, 27 août 2010, p. 23.

Une circulaire du ministère de l'intérieur du 6 août 2010 précise les modalités de déroulement de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale dont l'expérimentation peut ne concerner que certains person-

nels. Les stagiaires et les agents non titulaires sont exclus du dispositif de même que les agents appartenant à des cadres d'emplois dépourvus de système de notation.

L'entretien annuel doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct.

## Police du maire

### Pompes funèbres

### Vacation

#### Un décret clarifie le régime de surveillance des opérations.

Localtis.info, 2 septembre 2010.- 1 p.

Suite à la parution du décret n°2010-917 du 3 août 2010 relatif à la surveillance des opérations et aux vacances funéraires, cet article rappelle que la loi du 19 décembre 2008 permet au maire de fixer entre 20 et 25 euros le montant des vacances.

Un décret à paraître devrait remplacer les autorisations administratives par de simples déclarations.

L'Anapec (Association nationale des personnels des cimetières) prévoit une augmentation du coût des exhumations, les agents devant les effectuer en dehors des heures d'ouverture au public et étant sans doute payés à des tarifs de nuit.

## Recrutement / Par voie de mutation

### Formation de professionnalisation

#### Indemnité de mutation – Août 2010.

Bercy colloc, septembre 2010.- 1 p.

La notion de « formation complémentaire » mentionnée à l'article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit le versement d'une indemnité à la collectivité d'origine par la collectivité d'accueil en cas de mutation d'un agent dans les trois ans qui suivent sa titularisation, doit être comprise dans son acception la plus large.

En l'espèce, la collectivité est en droit de réclamer le remboursement de la préparation au concours d'ingénieur.

## Régime public de retraite additionnel

#### Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique : quelle place au sein du régime de retraite des fonctionnaires ?

Gestion et finances publiques, n°8-9, août-septembre 2010, p. 595-597.

Le régime de retraite additionnelle, instauré par l'article 76 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et dont le fonctionnement a été précisé par le décret n°2004-569 du 18 juin 2004 et l'arrêté du 26 novembre 2004, concerne pratiquement tous les fonctionnaires, est obligatoire et entièrement contributif, a un rendement actuel de 4 %, monte progressivement en charge et mène une politique prudente d'évolution des valeurs du point.

Investissant dans des placements définis comme socialement responsables, le poids de ce régime dans la retraite des fonctionnaires devrait s'accroître au fil du temps.

## Responsabilité civile

### Responsabilité du fonctionnaire

### Responsabilité pénale

#### **La responsabilité pénale des décideurs publics.**

Le Courrier juridique des finances et de l'industrie, n°60, avril-juin 2010, p. 137-141.

Le nouveau code pénal permet d'engager la responsabilité des décideurs publics, qu'ils soient élus ou fonctionnaires. On distingue traditionnellement la faute intentionnelle et la faute non intentionnelle, un rapport fait à la suite de plusieurs affaires ayant abouti à l'adoption de la loi n°96-393 du 13 mai 1996 visant, notamment, à protéger les personnes publiques contre les poursuites abusives et à rappeler le principe de la faute pénale.

La loi n°2000-647 du 10 juillet 2000 distingue les infractions selon la nature du lien de causalité entre la faute et le dommage, instaure une nouvelle catégorie de fautes, la faute caractérisée, distingue la faute pénale et la faute civile et semble induire une dépénalisation des décideurs publics.

## Retraite

#### **Retraite : réduire les inéquités.**

Médiateur actualités, n°58, juillet 2010, (version électronique exclusivement), p. 1-4.

Dans le cadre de la réforme des retraites, le Médiateur de la République propose, pour les polypensionnés, la proratisation du calcul du montant de la pension due au titre du régime général en fonction de la durée d'assurance à ce régime ou en se basant sur un salaire de référence unique constitué des vingt-cinq meilleures années de la carrière tous régimes confondus, et, pour l'ensemble des régimes, l'ouverture du droit à la pension de réversion aux partenaires pacésés.

Pour la fonction publique, il préconise le partage de la pension de réversion entre les conjoints successifs survivants, le rétablissement de la bonification de services pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et la suppression de la limitation à quatre trimestres de la surcotisation applicable aux agents non titulaires.

#### **Projet de loi portant réforme des retraites.**

Liaisons sociales, 20 août 2010.- 14 p.

L'article recense les principales mesures du projet de loi concernant le relèvement des différentes bornes d'âge de la retraite et reproduit deux tableaux d'évolution de l'âge légal de la retraite dont l'un concerne les fonctionnaires en catégorie active. Sont aussi détaillées les mesures relatives visant à la convergence entre les règles applicables au secteur public et privé que sont l'alignement progressif des taux de cotisations vieillesse, la modification du dispositif de retraite anticipée pour les carrières longues applicable aux deux secteurs, la suppression progressive du départ anticipé pour les parents de trois enfants et l'alignement des conditions d'obtention du minimum garanti pour le secteur public sur celles du secteur privé. Un encadré présente les principaux amendements adoptés par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale lors des séances de débats du 20 au 22 juillet 2010, le texte du projet de loi étant joint à l'article.

#### **Pénibilité, fonctionnaires mères de trois enfants : les concessions de l'Elysée.**

Les Échos, 9 septembre 2010, p.4.

Le dispositif de prise en compte de la pénibilité pour un départ anticipé à la retraite sera élargi aux salariés dont le taux d'incapacité est compris entre 10% et 20 % après avis d'une commission d'experts comprenant les partenaires sociaux et le dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires mères de trois enfants restera ouvert aux agents qui sont à cinq ans de l'âge de la retraite. La durée de service nécessaire pour acquérir des droits au régime de retraite des fonctionnaires sera abaissée à deux ans dans le cas des salariés polypensionnés.

#### **Retraites des fonctionnaires parents de trois enfants, ayant 15 ans de service : fin en 2012 du régime spécifique, avec des aménagements.**

Maire-info, 13 septembre 2010.- 1 p.

La fin, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, du dispositif permettant aux parents de trois enfants de partir en retraite de façon anticipée a été votée par l'Assemblée nationale en première lecture. Des aménagements devraient permettre de maintenir les règles actuellement en vigueur jusqu'à la fin de l'année 2010 et l'application des règles générationnelles jusqu'au 31 décembre 2011.

42 ou 43 % des agents de la fonction publique territoriale seraient concernés par cette règle. ■

# 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

*Ouvrage de base : vol. 1 : 161 euros - vol. 2 et 3 : 156 euros*

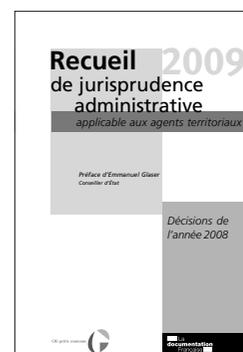
*Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 83 euros - vol. 2 et 3 : 77 euros*

*Collection complète des trois volumes : 375 euros*

*Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes : 189 euros*

## 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 2009 de jurisprudence administrative, décisions de l'année 2008

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

### EN VENTE :

à La Documentation française

29 quai Voltaire, Paris 75007

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



## 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.

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

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

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

**Diffusion**

**Direction de l'information légale et administrative**

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 00

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

ISSN 1152-5908

**Prix : 18,50 euros**

