

**iaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**Dossier**

## **Les collaborateurs occasionnels du service public**

**Statut au quotidien**

## **Emploi des agents non titulaires : le contenu du projet de loi**

**Veille jurisprudentielle**

**Harcèlement moral : charge de la preuve, comportement  
de l'agent et responsabilité de l'administration**

**Effets des congés de maladie sur le régime  
de la suspension**

**Point bref**

**La durée du travail des agents territoriaux**

● n° 10 - octobre 2011



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,  
Sandrine Dauphin, Anne Dubois, Cyril Yousef

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

Maquette et mise en page : Michèle Frot-Coutaz,  
Nuria Viry

© La documentation Française  
Paris, 2011

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

## ■ Statut commenté

### DOSSIER

---

- 4 Les collaborateurs occasionnels du service public
- 9 *(PRÉCISIONS)* Refus de communication du dossier individuel et actions devant le juge administratif

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 12 Emploi des agents non titulaires : le contenu du projet de loi

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 20 Harcèlement moral : charge de la preuve, comportement de l'agent et responsabilité de l'administration
- 26 Effets des congés de maladie sur le régime de la suspension

### POINT BREF

---

- 30 La durée du travail des agents territoriaux

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 35 Textes
- 40 Documents parlementaires
- 42 Jurisprudence
- 51 Chronique de jurisprudence
- 55 Presse et livres

## Numéros parus au 1<sup>er</sup> semestre 2011

**n° 1 janvier 2011** réf. 3303330611227 - 64 pages - 18,50 €

+ **Index thématique des articles au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

Les incidences de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Les prélèvements obligatoires au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Rôle et missions des centres de gestion : plusieurs propositions d'évolution déposées au parlement

Les obligations de l'employeur en cas de suspension du contrat d'un agent non titulaire (JURISPRUDENCE)

**n° 2 février 2011** réf. 3303330611234 - 56 pages - 18,50 €

+ **Recueil des références documentaires du 2<sup>e</sup> semestre 2010**

La notion de maladie professionnelle

Congés maladie et RTT : les précisions de la loi de finances pour 2011

Les aménagements relatifs au cumul d'activités des agents publics

L'indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs

**n° 3 mars 2011** réf. 3303330611234 - 56 pages - 18,50 €

Le logement de fonction

L'application de la PFR aux cadres d'emplois des attachés et des secrétaires de mairie

Modernisation des conditions d'emploi des agents non titulaires : un projet de loi attendu au printemps

Notion de services effectifs et services d'agent non titulaire (JURISPRUDENCE)

Emplois de cabinet des autorités locales / nature des fonctions (JURISPRUDENCE)

**n° 4 avril 2011** réf. 3303330611258 - 56 pages - 18,50 €

L'accueil des stagiaires étudiants dans la FPT

Le fonctionnaire titulaire d'un mandat électif local (POINT BREF)

Police municipale : les dispositions issues de la LOPPSI 2

Précisions sur la notion de temps de travail effectif (JURISPRUDENCE)

Remboursement des frais imputables à une maladie professionnelle : dépenses de psychothérapie (JURISPRUDENCE)

**n° 5 mai 2011** réf. 3303330611265 - 64 pages - 18,50 €

Le travail à temps partiel

Le nouveau statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Circulaires ministérielles : conséquences du défaut de publication sur le site [www.circulaires.gouv.fr](http://www.circulaires.gouv.fr) (JURISPRUDENCE)

Condamnation pénale à la perte des droits civiques et radiation des cadres (JURISPRUDENCE)

**n° 6 juin 2011** réf. 3303330611272 - 56 pages - 18,50 €

Le décret du 17 mai 2011 modifiant certaines dispositions relatives au recrutement et aux positions des fonctionnaires territoriaux

Le nouveau statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux

L'indemnité d'accompagnement à la mobilité de certains fonctionnaires de l'État

Démission : effet de l'absence de décision de l'administration dans le délai prescrit (JURISPRUDENCE)

# Les informations administratives et juridiques

## Fonction publique territoriale

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

Particulièrement destinée aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, cette revue s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique.



## Économique et pratique : l'abonnement !

- ▶ pour recevoir chaque numéro de la revue directement sur son lieu de travail,
- ▶ pour avoir la garantie de ne pas manquer un seul numéro,
- ▶ pour réaliser une **économie de près de 25 %** par rapport au prix de vente au numéro.

(existe également en version électronique - PDF)

~~222 €~~

**177 €**  
1 an



# Bon de commande

À retourner à la **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**  
Administration des ventes  
23 rue d'Estrées CS 10733 75 345 Paris CEDEX 07  
Télécopie 33 (0) 1 40 15 70 01

**La documentation Française**

	Prix unitaire TTC	Nombre	Total
<input type="checkbox"/> <b>Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue</b> <i>Les informations administratives et juridiques</i>			
• Version papier (tarif valable jusqu'au 31/12/2011)	171 €		
• Version électronique - format PDF	131 €		
<input type="checkbox"/> <b>Je souhaite commander les numéros suivants (1<sup>er</sup> semestre 2011):</b>			
N° 1 - réf. 3303330611227 - 64 pages (+ Index annuel thématique au 1 <sup>er</sup> janvier 2011)	18,50 €		
N° 2 - réf. 3303330611234 - 56 pages (+ Recueil des références documentaires du 2 <sup>e</sup> semestre 2010)	18,50 €		
N° 3 - réf. 3303330611241 - 56 pages	18,50 €		
N° 4 - réf. 3303330611258 - 56 pages	18,50 €		
N° 5 - réf. 3303330611265 - 64 pages	18,50 €		
N° 6 - réf. 3303330611272 - 56 pages	18,50 €		
Téléchargement au numéro dans le kiosque des publications sur <a href="http://www.ladocumentationfrancaise.fr">www.ladocumentationfrancaise.fr</a>	14 €		
Participation aux frais d'envoi (livraison sous 48h) (sauf pour les abonnements)			<b>4,95 €</b>

vous êtes une société, un organisme     vous êtes un particulier (cochez la case correspondante)

N° de client  (merci de remplir ce formulaire en capitales)

Raison sociale

Nom  Prénom

Adresse

Code postal  Ville

Pays

Téléphone  Courriel

Mode de règlement :

Par carte bancaire n°

Date d'expiration  N° de contrôle  (indiquez les trois derniers chiffres situés au dos de votre carte bancaire, près de la signature)

Par mandat administratif (réservé aux administrations)

Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du comptable du B.A.P.O.I.A. - DF (B.A.P.O.I.A. : budget annexe publications officielles et information administrative)

Date

Signature

## Les collaborateurs occasionnels du service public

La notion de collaborateur occasionnel du service public, dégagée par le Conseil d'État en 1946, est toujours utilisée par le juge administratif pour indemniser des personnes ayant subi un préjudice lors de l'accomplissement d'un service rendu à la place de l'administration, alors même qu'aucune faute ne peut être reprochée à cette dernière. En la matière, une grande partie du contentieux vise les collectivités locales.

Il arrive parfois que des particuliers, voire des personnes morales, accomplissent des missions à la place des collectivités locales et des établissements publics visés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 (1), alors qu'aucune relation juridique ne les unit préalablement à ces derniers.

Si ces personnes ne relèvent pas des dispositions applicables aux agents de la fonction publique, elles bénéficient d'un régime particulier en ce qui concerne la réparation des préjudices qu'elles peuvent subir à l'occasion de leur participation au service public. Les conditions et les modalités de mise en œuvre de ce régime ne sont prévues par aucun texte mais ont été précisées par le juge administratif, au fil de ses décisions. En créant ce régime particulier de réparation, qui s'applique en l'absence de

faute de l'administration, le juge a souhaité assurer une indemnisation avantageuse à ces personnes, appelées en général « collaborateurs occasionnels du service public », afin de tenir compte du risque qu'elles ont accepté de courir en contribuant à une activité de service public.

### La notion de collaborateur occasionnel du service public

Il est traditionnellement admis que le collaborateur occasionnel du service public est une personne qui collabore de manière effective à une activité de service public, en lieu et place de la personne publique qui en a normalement la charge.

La personne qui ne remplit pas l'une de ces conditions et qui subit un préjudice

ne pourra pas bénéficier du régime de réparation avantageux créé par le Conseil d'État.

### L'activité de service public

Les activités accomplies par les collaborateurs revêtent obligatoirement le caractère d'un service public. On considère qu'une activité de service public répond à un besoin d'intérêt général et est assurée ou assumée par une personne publique.

### La notion d'intérêt général

Certaines missions sont dévolues aux collectivités territoriales par la loi. De ce fait, elles sont censées satisfaire un besoin d'intérêt général. Par exemple, l'article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales met à la charge des maires différentes missions, en vertu de leur pouvoir de police (2).

En outre, les collectivités territoriales peuvent assurer de telles missions alors

(1) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux.

(2) Article L. 2212-1 du code général des collectivités territoriales.

qu'aucune disposition législative ne l'impose. Dans ce cas, le juge administratif peut être appelé à s'interroger sur la notion d'intérêt général lorsqu'un litige survient à l'occasion de l'accomplissement de l'une de ces missions. Il ressort de la jurisprudence que la notion d'intérêt général évolue au fil du temps.

Par exemple, le Conseil d'État considérait traditionnellement que l'organisation d'une « fête locale dépourvue de tout caractère traditionnel (...) ne peut être regardée comme comprise dans les limites des missions de service public qui incombent à la commune » (3). Il semble être revenu sur cette position lorsqu'il a jugé que « la fête locale organisée après l'élection des conseillers municipaux [traduit] une mission de service public destinée à l'ensemble des habitants de la commune » (4).

#### Une activité assumée ou assurée par une personne publique

Seules les activités d'intérêt général accomplies par ou au nom d'une personne publique revêtent le caractère d'un service public.

Par conséquent, les activités répondant à un besoin d'intérêt général et assurées par des personnes de droit privé sans intervention d'une collectivité publique ne sont pas des services publics. Par exemple, le fait qu'une commune ne participe pas à l'organisation d'une fête locale traditionnelle empêche de la qualifier de mission de service public (5).

Néanmoins, les activités d'intérêt général menées par des organismes de droit privé pour le compte des personnes

publiques sont des services publics. À titre de rappel, les administrations peuvent par exemple confier des activités d'intérêt général à des personnes de droit privé par le biais de contrats de délégation de service public. En pratique, certains organismes, que le juge qualifie de « transparents », assurent également parfois de telles missions pour le compte des administrations, de manière informelle. Il a été jugé notamment que l'enseignement du français par une association transparente, c'est-à-dire entièrement contrôlée par l'État, est une mission de service public. Dans ce cadre, le juge examine notamment la composition des organes dirigeants et les modalités de financement de ces organismes avant de les qualifier de « transparents » (6).

#### Une participation à une activité de service public « en lieu et place » de la personne publique qui en a en principe la charge

Sauf en cas d'urgence, l'intervention du collaborateur doit avoir été sollicitée par l'administration qui a en principe la charge du service, ou simplement acceptée par cette dernière.

Dans le cas d'espèce ayant donné naissance au régime des collaborateurs, il s'agissait de deux personnes à qui un maire avait demandé de tirer des feux d'artifice à l'occasion d'une fête communale (7) (pour un autre exemple, voir encadré ci-dessous).

La demande peut prendre la forme d'une réquisition, notamment dans le cadre d'activités de secours ou de lutte contre l'incendie (8).

Elle peut être communiquée de manière indirecte. Dans le cas d'espèce suivant, la demande de la personne publique avait été relayée par l'employeur du collaborateur occasionnel : « *qu'en déniait cette qualité à M. B., alors qu'il avait personnellement pris part à une mission de service public de sauvetage, dont le C.R.O.S.S. Etel, qui en avait pris l'initiative, assurait la coordination pour le compte de l'État, et relayée par la société Elf-Gabon, et qu'il avait ainsi volontairement accepté, en raison de l'urgente nécessité de l'intervention, de porter secours à une personne blessée en dehors du cadre des missions qui lui étaient normalement confiées en vertu de son contrat de travail et de prendre les risques inhérents à une telle opération, la cour a commis une erreur de qualification juridique* » (Conseil d'État, 12 octobre 2009, n°297075).

En revanche, la demande ne peut pas s'insérer dans une relation contractuelle. Notamment, une société assurant une mission de service public pour le compte d'une personne publique en vertu d'un contrat ne peut se voir reconnaître la qualité de collaborateur occasionnel si elle subit un préjudice dans le cadre de l'exercice de cette mission (9). En revanche, si le dommage provient d'une activité détachable de l'exécution du contrat, le régime des collaborateurs peut s'appliquer (10).

#### Cour administrative d'appel de Paris, 3 mars 2009, req. n°07PA03933 (extrait)

« Considérant qu'en demandant à la société X d'assurer le pompage et l'évacuation des eaux résiduaires générées par l'arrosage d'un incendie, le maire de la commune de Croissy Beaubourg a fait usage des pouvoirs de police générale qui lui sont reconnus par les dispositions de l'article L. 2212-2 5° du code général des collectivités territoriales au nombre desquels figure le soin de prévenir et faire cesser les pollutions de toute nature tels que les incendies et les inondations ; que la société X, ainsi requise par le maire de participer au service public de lutte contre les pollutions, avait la qualité de collaborateur occasionnel du service public ; que, dans ces conditions, la responsabilité de la commune de Croissy Beaubourg à l'égard de la société X est engagée sans faute ».

(3) Conseil d'État, 12 avril 1972, req. n°80983.

(4) Conseil d'État, 30 avril 2004, req. n°244143.

(5) Conseil d'État, 13 juillet 1966, req. n°64157.

(6) Conseil d'État, 13 janvier 1993, req. nos 63044 et 66929.

(7) Conseil d'État, 22 novembre 1946, Commune de Saint-Priest-La-Plaine.

(8) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 20 octobre 1992, req. n°91BX00045.

(9) Cour administrative d'appel de Marseille, 30 mai 2005, req. n°00MA02573.

(10) Pour un exemple, voir Cour administrative d'appel de Bordeaux, 20 octobre 1992, req. n°91BX00045.

Par ailleurs, si l'administration n'a formulé aucune demande, il suffit qu'elle ait accepté l'intervention du collaborateur, comme dans le litige suivant : « [Considérant] *que le bûcher de la fête de la Saint-Jean, dressé chaque année à Sausheim, est une manifestation de caractère traditionnel à l'intention de l'ensemble des habitants de la commune, qui répond à un but d'intérêt général ; que, si M. A. et les autres sapeurs-pompiers n'avaient pas été nommément sollicités par la commune pour ce travail et si l'intéressé était placé sous les ordres de son chef de corps, les opérations de montage de ce bûcher ont en l'espèce été exécutées par des personnes qui faisaient acte de volontariat, avec l'accord de la commune ; que, dès lors, en déniant à M. A. la qualité de collaborateur occasionnel du service public, la cour administrative d'appel de Nancy a inexactement qualifié les faits de l'espèce* » (Conseil d'État, 24 janvier 2007, req. n° 289646).

Lorsqu'une urgence est établie, les collaborateurs peuvent participer au service à leur initiative, sans avoir averti la personne publique. Ce cas de figure recouvre principalement les activités de secours à la personne, à la charge des communes (voir exemple en encadré ci-contre).

Dans de telles situations, il n'est pas toujours facile de distinguer la personne publique en charge du service.

Par exemple, la personne qui sauve de la noyade dans un étang un malade évadé d'un centre psychothérapique collabore au service public de la police municipale à la charge de la commune où se situe l'étang, et non au service public hospitalier (11).

De même, un automobiliste qui porte secours à un accidenté de la route collabore au service public des secours à la charge du maire de la commune où l'accident est survenu, et non à la police de la circulation dont le préfet est respon-

sable, s'agissant d'une route nationale classée voie rapide. Il revient donc à la commune de réparer les préjudices subis par ce collaborateur (12). Si ce dernier avait tenté de faciliter la circulation après l'accident, par exemple en cas de formation d'un embouteillage, et subi dans ce cadre un préjudice, l'indemnisation aurait sans doute été à la charge de l'État.

À l'inverse, la personne qui accompagne les élèves d'une école primaire à une course à pied, à la demande de leur institutrice, participe au service public de l'éducation dont l'État est le garant (voir extrait en encadré ci-contre).

Il est nécessaire que l'urgence soit établie pour que la qualité de collaborateur soit reconnue à la personne qui a participé à un service public sans que son intervention ait été sollicitée ou acceptée par l'administration. Il a en effet été jugé en ces termes :

*« Considérant que M. X (...) a, le 17 décembre 1974, fait une chute qui lui a causé deux fractures à la jambe alors qu'il apportait spontanément son aide à six infirmiers ou infirmières qui tentaient*

*de faire monter dans un véhicule un autre malade corpulent et agité en vue de son transfert à l'hôpital ;*

#### **Cour administrative d'appel de Paris, 27 juin 2005, req. n°01PA000620 (extrait)**

*« Considérant en second lieu que M<sup>me</sup> S., en accompagnant à une course à laquelle participaient les élèves d'une classe d'école primaire à la demande d'une institutrice, dont il n'est pas établi, au surplus, qu'elle aurait été mandatée par la commune pour solliciter les parents d'élèves, a concouru à l'exécution du service public de l'éducation scolaire et sportive qui relève de la responsabilité exclusive de l'État ; que la circonstance que la manifestation sportive dans le cadre de laquelle les élèves de l'école primaire participaient à une course à pied, avait été décidée et organisée par la commune n'est pas de nature à exonérer l'État de sa responsabilité au regard de l'accident litigieux ».*

#### **Conseil d'État, 25 septembre 1970, req. n°s 73707 et 73727 (extraits)**

*« Considérant que, le 29 décembre 1963, le sieur Z a, sur le rivage de la commune de Batz-sur-mer, tenté de porter secours à un enfant emporté par la mer et à un sauveteur qui, s'étant jeté à l'eau, ne pouvait regagner le rivage en raison de l'état de la mer ; qu'au cours de sa tentative, le sieur Z a été lui-même enlevé par une lame et n'a pu être ramené vivant ;*

*« (...) Considérant qu'aux termes de l'article 97 du code de l'administration communale, " la police municipale a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté et la salubrité publique. Elle comprend notamment... 6°) le soin de prévenir, par des précautions convenables, et celui de faire cesser, par la distribution des secours nécessaires, les accidents..." \* ; que, s'agissant des communes riveraines de la mer, ces pouvoirs, qui comportent notamment la prévention des noyades et les secours à porter à leurs victimes, s'étendent à la portion du rivage faisant partie du domaine public maritime ;*

*« Considérant que, bien que l'accident aux victimes duquel le sieur Z a cherché à porter secours se soit produit en un lieu et à une époque excluant les baignades, le sieur Z a ainsi participé à un service public communal ».*

\* Cette disposition figure désormais aux articles L. 2212-1 et L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales.

(11) Conseil d'État, 14 octobre 1988, n°76820.

(12) Conseil d'État, 30 avril 1990, n°61493.

Considérant qu'il résulte de l'instruction que cette intervention n'a été ni sollicitée ni acceptée par le personnel de cet hôpital et qu'aucune nécessité ni aucune urgence ne la requéraient ; que M. X ne peut donc être regardé comme un collaborateur bénévole du service » (Conseil d'État, 14 décembre 1981, req. n°21258).

### Une collaboration effective au service

La reconnaissance de la qualité de collaborateur est réservée aux personnes ayant réellement assuré une mission de service public. Elle est refusée aux personnes qui assistent passivement à l'accomplissement d'une telle mission (13).

En outre, la notion de collaboration utilisée par le juge sous-entend que la participation de la personne est une aide apportée à l'administration. Ainsi, aucune relation d'une autre nature n'unit en principe le collaborateur et le service. C'est pourquoi le régime ne peut être appliqué ni à un agent public, ni à un usager, dans le cadre, pour le premier, de l'accomplissement de ses fonctions, et, pour le second, de l'utilisation du service (14).

Toutefois, le fait que la participation du collaborateur ait donné lieu au versement d'une rétribution n'empêche pas la mise en œuvre du régime de responsabilité sans faute (15).

À partir du moment où une personne remplit l'ensemble des conditions sus-évoquées, la qualité de collaborateur lui est reconnue. Le fait que le bénéficiaire du service rendu soit un membre de sa famille ne s'oppose pas à l'application du régime de responsabilité dérogatoire.

Par exemple, l'homme qui tente de secourir ses deux enfants disparus dans une grotte peut en bénéficier (16).

## Les régimes de responsabilité

### L'indemnisation des collaborateurs occasionnels du service public victimes d'un préjudice

Les collaborateurs occasionnels du service public peuvent être indemnisés des préjudices subis à l'occasion de leur participation au service sans avoir à démontrer que l'administration normalement responsable de ce service a commis une faute. En effet, la preuve d'un lien de causalité entre leur participation au service et le préjudice est suffisante pour obtenir réparation. Ce régime de réparation est plus favorable que celui opposé aux agents publics souhaitant être indemnisés des préjudices subis à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions (voir encadré ci-dessous).

L'ensemble des préjudices des collaborateurs est intégralement couvert, qu'ils soient physiques, moraux, financiers, esthétiques ou d'agrément. Par exemple, s'agissant du préjudice financier subi par une entreprise qu'une commune a sollicitée afin d'assurer le pompage et l'évacuation d'eaux résiduaires provoquées par l'arrosage d'un incendie, le juge a considéré qu'il ne doit pas être évalué compte tenu du coût que représente ce service pour le collaborateur, mais « à partir du prix normal des

prestations fournies, tels que pratiqués sur le marché, quand bien même ce prix inclurait une marge bénéficiaire » (17).

Les règles d'articulation entre l'indemnisation assurée par le régime des collaborateurs occasionnels et celle liée à l'existence d'un contrat de travail, dans l'hypothèse notamment où la victime collabore à un service public pendant son temps de travail, ont été récemment précisées par le Conseil d'État (voir extrait en encadré ci-dessous).

### Conseil d'État, 12 octobre 2009, req. n°297075 (extrait)

« Considérant que le collaborateur occasionnel du service public, par ailleurs titulaire d'un contrat de travail, lorsqu'il est victime à l'occasion de sa collaboration d'un accident susceptible d'ouvrir droit à réparation en application du régime de couverture des risques professionnels dont il bénéficie, a droit, et le cas échéant ses ayants cause, à être indemnisé, par la collectivité publique ayant bénéficié de son concours, des souffrances physiques ou morales et des préjudices esthétiques ou d'agrément ainsi que du préjudice économique résultant de l'accident, dans la mesure où ces préjudices n'ont pas été réparés par son employeur ou par son régime de couverture des risques professionnels ».

### Principe de la réparation des préjudices subis par les agents publics à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions

- L'atteinte portée à leur intégrité physique est indemnisée par une pension calculée de manière forfaitaire.
- Les préjudices liés à la souffrance physique, moraux, esthétiques et d'agrément et non couverts par cette pension peuvent être réparés par le biais d'une indemnité, même en l'absence de faute de l'administration.
- Les préjudices financiers ouvrent droit à une indemnisation à condition que l'agent prouve que l'administration a commis une faute.

Voir Conseil d'État, 4 juillet 2003, req. n°211106.

(13) Conseil d'État, 29 avril 1983, req. n°36.850.

(14) Conseil d'État, 29 avril 1983, req. n°36.850 et Cour administrative de Marseille, 1<sup>er</sup> mars 2004, req. n°00MA02328.

(15) Cour administrative d'appel de Paris, 3 mars 2009, req. n°07PA03933.

(16) Cour administrative d'appel de Douai, 2 décembre 2004, req. n°02DA00615.

(17) Cour administrative d'appel de Paris, 3 mars 2009, req. n°07PA03933.

Les fautes personnelles des collaborateurs peuvent atténuer ou écarter la responsabilité de l'administration. Par exemple, celui qui, au cours d'une opération de sauvetage, pénètre dans une grotte en ayant connaissance d'incidents déjà survenus et du danger existant commet une faute d'imprudence de nature à réduire la part de responsabilité de la commune dans les conséquences dommageables de l'accident qui l'a frappé (18). Il revient alors à l'administration de prouver l'existence d'une telle faute.

En revanche, les fautes commises par des tiers ne sont pas de nature à atténuer ou à écarter la responsabilité de l'administration vis-à-vis des collaborateurs occasionnels (19).

### **La réparation des préjudices provoqués par l'action des collaborateurs occasionnels du service public**

Le juge assimile les collaborateurs à des agents publics lorsqu'il est appelé à s'interroger sur l'indemnisation des personnes ayant subi un préjudice provoqué par leur participation au service.

Ainsi, les dommages causés par des fautes assimilables à des fautes de service sont réparés par l'administration. En revanche, les collaborateurs assurent l'indemnisation des dommages entraînés par leurs fautes personnelles.

Lorsque la responsabilité pour faute de l'administration est engagée, il lui revient de prouver que le collaborateur a commis une faute détachable du service pour obtenir une diminution ou une exonération de responsabilité.

Par exemple, après avoir accordé la qualité de collaborateur à une personne sollicitée par deux fonctionnaires pour les conduire à une gare, le juge a considéré que le fait que l'administration n'ait pas démontré que la personne avait commis une faute personnelle empêche d'atténuer la responsabilité de ladite administration dans les conséquences de l'accident de la circulation survenu lors de la collaboration (20). ■

---

(18) Cour administrative d'appel de Douai, 2 décembre 2004, req.n°02DA00615.

---

(19) Conseil d'État, 22 janvier 1969, n°69.120.

---

(20) Conseil d'État, 24 juin 1966, n°64.546.

## PRÉCISIONS

## Refus de communication du dossier individuel et actions devant le juge administratif

Dans les *Informations administratives et juridiques* d'août 2011, en marge de la présentation du décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics sur support électronique, nous avons évoqué dans un encadré (p. 16) les possibilités d'actions contentieuses de l'agent en cas de refus de communication de son dossier individuel par l'administration. Ne visant à exposer que les seuls recours devant le juge administratif, cet encadré n'abordait pas le rôle de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA). Afin que l'information soit complète sur ce thème, il paraît cependant utile de rappeler ici ce rôle, déjà présenté dans le détail dans deux précédents numéros de cette revue<sup>(1)</sup>.

Le législateur a prévu un recours préalable obligatoire devant la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) lorsque l'administration refuse de communiquer un document administratif. Le juge de l'excès de pouvoir ne peut intervenir que si cette procédure s'est révélée infructueuse. En revanche, lorsque le demandeur agit devant le juge de l'urgence, il n'est pas soumis à cette procédure préalable. Ces principes s'appliquent au refus de communication du dossier individuel de l'agent public, avec toutefois quelques spécificités.

### ■ Le principe de la saisine préalable obligatoire de la CADA

Lorsque l'administration oppose une décision de refus de communiquer des documents administratifs, l'article 20 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal, dispose que la CADA doit être saisie avant tout recours contentieux. L'article 25 de la même loi exige que le refus soit notifié au demandeur sous la forme d'une décision écrite motivée comportant l'indication des voies et délais de recours.

(1) « Le dossier individuel des agents publics », *Les IAJ* de mars 2001, p. 3 à 13 ; « La communication des documents administratifs relatifs au personnel », *Les IAJ* d'avril 2005, pages 3 à 19.

La procédure est précisée par les articles 17 à 19 du décret n°2005-1755 du 30 décembre 2005 relatif à la liberté d'accès aux documents administratifs et à la réutilisation des informations publiques :

– Le refus de communiquer un document administratif peut être exprès, dans les conditions exposées ci-dessus, mais aussi tacite, lorsque l'administration garde le silence pendant plus d'un mois à compter de la demande de communication.

– Le demandeur dispose alors d'un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de refus ou du refus tacite de l'administration pour agir devant la CADA.

– La CADA notifie son avis au demandeur et à l'administration mise en cause, dans un délai d'un mois à compter de l'enregistrement de la demande au secrétariat. L'avis rendu par la CADA n'est pas contraignant pour l'administration, celle-ci pouvant donc décider de ne pas le suivre.

– À compter de la réception de cet avis, l'administration informe la CADA, dans un délai d'un mois, de la suite qu'elle entend donner à la demande.

– Le silence gardé par l'autorité mise en cause pendant plus de deux mois à compter de l'enregistrement de la demande de l'intéressé par la commission vaut confirmation de la décision de refus.

À l'expiration du délai de deux mois évoqué ci-dessus, le demandeur dispose d'un délai de deux mois pour agir devant le juge de l'excès de pouvoir. Lorsque la décision de refus de l'administration est explicite, le délai de deux mois pour agir en excès de pouvoir débute à compter de la notification de la décision au demandeur.

### ■ Les exceptions au principe de saisine préalable obligatoire de la CADA

#### Les actions devant le juge des référés

Deux actions en référé sont possibles :

– Le référé suspension : le recours pour excès de pouvoir du demandeur peut être accompagné du référé-suspension prévu par l'article L. 521-1 du code de justice administrative à condition qu'il existe un doute sérieux quant à la légalité de la décision et que l'urgence soit justifiée.

.../...

En matière de communication de documents administratifs, la procédure imposée par la loi du 17 juillet 1978 ne permet au demandeur de solliciter la suspension de la décision de refus qu'une fois expirés les délais exposés plus haut. Or, en cas d'urgence, cette attente peut lui être préjudiciable. C'est pourquoi le Conseil d'État admet que le requérant puisse agir en référé-suspension sans attendre que l'administration ait statué sur un recours préalable obligatoire :

« *Considérant que l'objet même du référé organisé par les dispositions législatives mentionnées ci-dessus de l'article L. 521-1 du code de justice administrative est de permettre, dans tous les cas où l'urgence le justifie, la suspension dans les meilleurs délais d'une décision administrative contestée par le demandeur ; qu'une telle possibilité est ouverte y compris dans le cas où un texte législatif ou réglementaire impose l'exercice d'un recours administratif préalable avant de saisir le juge de l'excès de pouvoir, sans donner un caractère suspensif à ce recours obligatoire ; que, dans une telle hypothèse, la suspension peut être demandée au juge des référés sans attendre que l'administration ait statué sur le recours préalable, dès lors que l'intéressé a justifié, en produisant une copie de ce recours, qu'il a engagé les démarches nécessaires auprès de l'administration pour obtenir l'annulation ou la réformation de la décision contestée ;*

« *Considérant que, saisi d'une telle demande de suspension, le juge des référés peut y faire droit si l'urgence justifie la suspension avant même que l'administration ait statué sur le recours préalable et s'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision ; que, sauf s'il en décide autrement, la mesure qu'il ordonne en ce sens vaut, au plus tard, jusqu'à l'intervention de la décision administrative prise sur le recours présenté par l'intéressé » (Conseil d'État, 12 octobre 2001, req. n° 2373762)(2).*

– Le référé conservatoire : l'article L. 521-3 du code de justice administrative dispose qu'en cas d'urgence et sur simple requête qui sera recevable même en l'absence de décision administrative préalable, le juge des référés peut ordonner toutes autres mesures utiles sans faire obstacle à l'exécution d'aucune décision administrative. Par exception au principe de la saisine préalable obligatoire de la CADA, le demandeur peut également demander la communication de documents administratifs dans le cadre de ce référé (3) :

« *Considérant que, pour rejeter la requête dont il était saisi, en application des dispositions précitées, par la société Baggerbedrijf de Boer, tendant à ce qu'il ordonne au directeur départemental de l'équipement des Pyrénées-Atlantiques de communiquer à la société divers documents relatifs à la passation d'un marché public de dragage du port de Bayonne, afin de lui permettre d'apprécier la portée et la légalité d'un acte détachable du marché dont elle envisageait de demander l'annulation au juge de l'excès de pouvoir, le juge des référés du tribunal administratif de Pau, après avoir relevé que, s'il était saisi, le juge de l'excès de pouvoir pourrait, dans le cadre de ses pouvoirs généraux d'instruction, ordonner les communications susmentionnées, a jugé que celles-ci ne pouvaient lui être directement demandées sans saisine préalable de la commission d'accès aux documents administratifs ; qu'il a ainsi méconnu les pouvoirs que lui confèrent, lorsque les conditions qu'elles exigent sont réunies, les dispositions précitées de l'article L. 521-3 du code de justice administrative ; que la société requérante est, dès lors, fondée à demander l'annulation de l'ordonnance attaquée, qui est entachée d'erreur de droit » (Conseil d'État, 29 avril 2002, req. n°239466)(4).*

#### **Le refus de communication dans le cadre d'une procédure disciplinaire**

En cas de litige portant sur un refus de communication du dossier individuel dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la CADA n'intervient pas puisque le juge administratif considère dans cette hypothèse que les règles applicables ne sont pas celles issues de la loi du 17 juillet 1978 mais celles prévues par les textes statutaires spécifiques au droit disciplinaire des agents publics : article 65 de la loi du 22 avril 2005, article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (et article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents non titulaires).

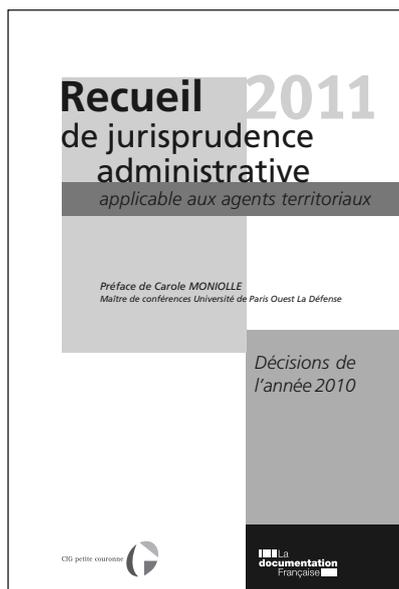
De plus, dans ce cas, le juge administratif a posé comme principe que le refus de communication du dossier ne peut être contesté en tant que tel devant lui mais uniquement à l'appui d'un recours dirigé contre la décision de sanction. La communication du dossier s'analyse en effet alors comme une simple mesure préparatoire à la décision de sanction, non détachable de la procédure disciplinaire (5). ■

(2) Dans le même sens : Conseil d'État, 6 novembre 2002, req. n°246830.

(3) <http://www.cada.fr/fr/guide/frame.htm>

(4) Dans le même sens : Conseil d'État, 5 décembre 1990, req. n°112086 ; Tribunal administratif Bordeaux, 20 octobre 2009, req. n°0902576.

(5) Conseil d'État, 27 janvier 1982, req. n°29738.



## Recueil 2011 de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

*Préface de Carole Moniolle*

*Maître de conférences Université de Paris Ouest La Défense*

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 2010.

### **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

### **Édition et diffusion :**

Direction de l'information légale  
et administrative

La Documentation française

tél. 01 40 15 70 00

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

# Emploi des agents non titulaires : le contenu du projet de loi

Le cycle de négociations entamé par le gouvernement en janvier 2011 avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels<sup>(1)</sup> a abouti à la signature d'un protocole d'accord, le 31 mars dernier. Cet accord, signé par six organisations syndicales, a mis l'accent sur trois axes visant à remédier aux situations de précarité existantes, à prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir et à améliorer les droits et les conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique.

Un projet de loi<sup>(2)</sup> présenté en Conseil des ministres puis transmis au Sénat le 7 septembre dernier transpose ces principes en instaurant des modalités exceptionnelles de titularisation de certains agents contractuels, en prévoyant des cas de transformation obligatoire de certains CDD en CDI, et en modifiant les conditions de durée et de renouvellement des contrats.

Outre la prise en compte des objectifs définis par ce protocole d'accord et relatifs aux parcours professionnels des agents contractuels, le projet de loi a été étoffé par d'autres dispositions relatives à divers aspects de la fonction publique.

Le protocole d'accord du 31 mars 2011 réaffirme, dans son préambule, le principe fondamental de l'affectation de fonctionnaires sur les emplois permanents des trois fonctions publiques, ainsi que l'objectif de lutte contre la précarité pour les agents contractuels. Il propose, en conséquence, les trois orientations suivantes :

- apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire,
- prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats,
- améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels dans la fonction publique.

Le projet de loi qui fait suite à la signature de ce protocole décline ces orientations, pour chaque fonction publique, en prévoyant, dans son titre I<sup>er</sup>, la création de voies professionnalisées de titularisation ouvertes pendant une durée de quatre ans, ainsi qu'une obligation pour les employeurs publics de proposer, dans certains cas, des contrats à durée indéterminée.

Le deuxième volet de ce projet s'attache à redéfinir les cas de recours au contrat, leurs conditions de durée et de renouvellement.

(1) Le document d'orientation ayant servi de base à ce cycle de négociations a été commenté dans les *Informations administratives et juridiques* de mars 2011.

(2) Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Par ailleurs, un troisième titre s'éloigne du thème principal de ce projet de loi, pour prévoir diverses mesures relatives, notamment, à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

## Les mesures visant à apporter une réponse immédiate aux situations de précarité

### Les mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire

Ce projet de loi prévoit d'ouvrir, par dérogation à l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 (3), une voie d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale par des recrutements réservés valorisant les acquis professionnels, pendant une durée de quatre ans à compter de la publication de la future loi. Il est prévu que des décrets en Conseil d'État préciseront les conditions d'application de ces mesures.

#### Les agents concernés par ce dispositif

Les articles 10 et 11 du projet de loi précisent, pour la fonction publique territoriale, les conditions à remplir par les agents non titulaires pour pouvoir bénéficier d'une mesure exceptionnelle de titularisation.

Ces mesures peuvent concerner des agents recrutés par contrat à durée déterminée (CDD) ou par contrat à durée indéterminée (CDI).

Les agents pouvant bénéficier du dispositif de titularisation doivent remplir les conditions suivantes :

- occuper, à la date du 31 mars 2011 :
  - un emploi permanent pour une quotité au moins égale à 50 % d'un temps complet,

(3) Article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(4) Cet article concerne des agents qui exerçaient, sous un régime de droit privé avant la loi du 12 avril 2000, des fonctions du niveau de la

– ou un emploi régi par le I de l'article 35 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration (4) ;

■ être en fonction au 31 mars 2011, ou bénéficier à cette date de l'un des congés prévus par le décret du 15 février 1988 (5) ;

■ pour les titulaires d'un CDD, justifier d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local employeur au 31 mars 2011 (6) :

– soit une durée au moins égale à quatre années en équivalent temps plein entre le 1<sup>er</sup> avril 2005 et le 31 mars 2011,

– soit une durée au moins égale à quatre années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, dont au moins deux années accomplies entre le 1<sup>er</sup> avril 2007 et le 31 mars 2011.

– Il est précisé que les services accomplis à temps partiel ou incomplet pour une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet, alors que des services accomplis pour une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

– En cas de transfert de contrat ou de renouvellement de contrat

du fait d'un transfert de compétence entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou un établissement public local, les services accomplis dans le cadre du service public administratif d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs, ou au fonctionnement de services administratifs de restauration, et qui ont bénéficié d'un contrat à durée indéterminée de droit public en application des dispositions de l'article 35 de cette loi.

– Les agents qui remplissent ces conditions d'ancienneté auprès de la collectivité ou de l'établissement qui les ont employés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011, mais dont le contrat aurait cessé entre ces deux dates, pour un motif autre qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire, peuvent bénéficier du dispositif.

### Les voies d'accès à l'emploi titulaire

Les décrets d'application de la loi préciseront :

- les cadres d'emplois et grades de la fonction publique territoriale accessibles par ce dispositif,
- les modalités permettant de définir, pour chaque agent candidat, le ou les cadres d'emplois qui lui sont accessibles,
- le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade,
- les conditions de nomination et de classement des agents déclarés aptes.

Il appartiendra ensuite à chaque autorité territoriale, dans un délai de trois mois suivant la parution de ces décrets, de présenter au comité technique compétent un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions ci-dessus, ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme déterminera notamment les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chaque session de recrutement et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

Suite à l'avis du comité technique, le programme pluriannuel sera adopté par l'organe délibérant puis mis en œuvre par l'autorité territoriale.

Les différentes voies d'accès, basées sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle, par lesquelles

(5) Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

(6) Les services accomplis dans les fonctions de collaborateurs de groupes politiques, de collaborateurs de cabinet ou sur des emplois fonctionnels, n'entrent pas dans le calcul de cette durée de services effectifs.

les collectivités pourront mettre en œuvre ce programme d'accès à l'emploi titulaire sont les suivantes :

#### ■ Des sélections professionnelles

Chaque collectivité ou établissement peut organiser ces sélections pour ses propres agents, ou confier cette organisation au centre de gestion compétent géographiquement. La sélection est réalisée par une commission d'évaluation professionnelle (voir encadré ci-dessous), qui procède à l'audition de chaque agent candidat et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection donne accès.

La commission dresse ensuite, par cadre d'emplois et par ordre alphabétique, la liste des agents aptes à être intégrés. Ces agents sont ensuite nommés fonctionnaires stagiaires par l'autorité territoriale.

#### ■ Des concours réservés

Ces concours donneront lieu à l'établissement de listes d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury.

Il est précisé que la durée de cette procédure exceptionnelle d'accès à l'emploi titulaire, fixée à quatre ans à compter de la parution de la future loi, comme exposé plus haut, ne fait pas obstacle à l'application de la durée de validité de trois ans de cette liste d'aptitude, en application de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984.

#### ■ Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours

Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours

### *L'accès à l'emploi titulaire pourra se faire par la voie de sélections professionnelles, par des concours réservés et par des recrutements réservés sans concours en catégorie C*

sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

Les agents concernés par ce dispositif n'ont donc pas à être auditionnés par la commission d'évaluation professionnelle créée pour procéder à la sélection professionnelle.

#### **Adéquation entre les fonctions exercées par l'agent contractuel et les missions du cadre d'emplois d'accueil**

Ces trois modes de recrutement étant fondés sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat, il appartient à l'autorité territoriale de s'assurer que l'agent ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions, déterminées par le statut particulier, correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions qu'il a exercées pendant les quatre années de services exigées.

Si les fonctions exercées au cours de cette période ont relevé de catégories hiérarchiques différentes, l'accès à la fonction publique s'exerce dans la catégorie inférieure dans laquelle l'agent a exercé ses fonctions le plus longtemps.

#### **Composition de la commission d'évaluation professionnelle chargée de la sélection professionnelle**

La commission comprend trois membres :

- Lorsque la collectivité ou l'établissement organise la sélection professionnelle :
  - l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne ;
  - une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion compétent, et qui préside la commission. Cette personnalité ne peut pas être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède au recrutement ;
  - un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement, appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.
- Lorsque la collectivité ou l'établissement a confié l'organisation du recrutement au centre de gestion :
  - le président du centre de gestion ou la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi ;
  - une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion, et qui préside la commission ;
  - un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement, appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.

Dans les deux cas, la personnalité qualifiée ne peut pas être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède au recrutement.

Par ailleurs, à défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission peut comprendre un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement.

#### **L'obligation de proposer un CDI**

Les articles 17 et 18 du projet de loi offrent, à certains agents en fonction à la date de la publication de la loi, la garantie de se voir proposer par la collectivité ou l'établissement qui les emploie, un contrat à durée indéterminée.

Cette mesure vise à sécuriser la situation d'agents qui se sont vus proposer une succession de contrats à durée déterminée pour répondre à un besoin qui s'avère être pérenne.

Ainsi, les agents employés auprès de la même collectivité ou du même établis-

sement depuis au moins six ans au cours des huit années précédant la publication de la loi (7), se verront obligatoirement proposer une transformation de leur CDD en CDI. Cette ancienneté exigée est réduite à trois années de services publics effectifs accomplis au cours des quatre années précédant la publication de la loi, pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à cette même date.

En cas de transfert de contrat ou de renouvellement de contrat du fait d'un transfert de compétence entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou un établissement public local, les services accomplis dans le cadre d'un service public administratif pour l'employeur d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

On notera qu'aucune condition n'est imposée quant au motif du recrutement de ces agents par une succession de CDD. Ils pourront donc bénéficier de cette mesure dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, qu'ils aient été recrutés pour répondre à un besoin permanent, pour assurer des remplacements d'agents sur des emplois permanents, pour pourvoir un emploi temporairement vacant ou pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers.

### Possibilité d'opter entre le CDI et la titularisation

Les agents remplissant, à la date de publication de la loi, les conditions pour voir leur CDD transformé en CDI, peuvent également bénéficier d'une des voies d'accès à l'emploi titulaire (sélection professionnelle, concours réservé, recrutement direct), sous réserve d'exercer leurs fonctions à temps complet ou pour une quotité au moins égale à 50 % d'un temps complet.

(7) Les services accomplis dans les fonctions de collaborateurs de groupes politiques, de collaborateurs de cabinet ou sur des emplois fonctionnels, n'entrent pas dans le calcul de cette durée de services effectifs.

Lorsque l'agent est recruté pour répondre à un besoin non permanent (remplacement momentané d'agent, emploi temporairement vacant, besoin occasionnel ou saisonnier), le CDI qui lui est proposé peut prévoir la modification de ses fonctions afin de l'affecter sur un besoin permanent, à niveau de responsabilité égal. En cas de refus de cette modification de fonctions par l'agent, celui-ci reste régi par son CDD en cours à la date de publication de la loi.

### Les mesures visant à prévenir la reconstitution d'un volant excessif d'agents non titulaires

Si les dispositions présentées ci-dessus ont pour objectif de réduire le nombre de contrats précaires en cours au moment de la parution de la loi, d'autres dispositions visent à éviter, pour l'avenir, la reconstitution de situations similaires.

### L'encadrement des cas de recours au contrat

Les articles 33 et 34 du projet de loi proposent de réécrire l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, qui énumère la majorité des cas de recrutements d'agents contractuels.

Ces cas de recours aux agents contractuels seront classés en quatre articles, les articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3.

■ La nouvelle version de l'article 3 regroupe les situations dans lesquelles les collectivités et établissements sont autorisés à **recruter temporairement des agents contractuels pour répondre à des besoins non permanents**.

Les notions de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier » laissent la place aux dispositions suivantes :

- l'accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de 12 mois, renouvellement éventuel inclus, sur une période de 18 mois consécutifs ;
- l'accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de 6 mois, renouvellement éventuel inclus, sur une période de 18 mois consécutifs.

Par ailleurs, cet article effectue désormais un renvoi aux articles du code général des collectivités territoriales (8) qui prévoient un cas supplémentaire de recrutement d'agents contractuels sur des emplois non permanents : le recrutement d'agents contractuels pour exercer les fonctions de collaborateurs de groupes politiques.

■ L'article 3-1 est consacré aux cas de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents pour pourvoir au **remplacement d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, ou momentanément indisponibles**. La rédaction de ces cas de recrutement diffère légèrement de la version actuelle, en prévoyant désormais les remplacements de congé annuel, de toutes les natures de congés de maladie, du congé pour adoption et du congé de solidarité familiale.

On notera que ces recrutements ne sont plus limités aux remplacements de fonctionnaires absents, mais peuvent aussi permettre de remplacer des agents contractuels.

Il est précisé que ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, et peuvent être renouvelés par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.

■ Le cas de **recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents pour faire face à une vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, est dissocié des situations de remplacement d'agents indisponibles et fait l'objet de l'article 3-2. Ce cas de recrutement est, comme c'est le cas actuellement, limité à un an, mais cette durée peut être prolongée dans la limite de deux ans au total lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pas abouti au terme de la première année.

Cette possibilité de recrutement sera conditionnée par la réalisation de la publication de la vacance de l'emploi.

(8) Articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 5215-18 du code général des collectivités territoriales.

■ L'article 3-3 est consacré aux cas de **recrutements d'agents contractuels pour occuper de manière permanente des emplois permanents.**

Il s'agit des cas de recrutement actuellement mentionnés aux alinéas 4, 5 et 6 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

La rédaction de ces dispositions diffère peu de la rédaction actuelle, en dehors d'une énumération plus lisible, sous forme de liste. On notera toutefois la précision concernant le recrutement sur des emplois de catégorie A lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, qui ne peut être réalisé que « *sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté* ».

### Une information du comité technique

Chaque autorité territoriale devra rendre compte de sa pratique de gestion des recrutements contractuels, en présentant, au sein du rapport sur l'état de la collectivité transmis au comité technique tous les deux ans, des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires.

La durée de ces contrats reste, comme actuellement, limitée à trois ans renouvelables une fois dans la limite de six ans, une reconduction au-delà de six ans ne pouvant avoir lieu que par un contrat à durée indéterminée.

### La sécurisation du parcours des agents contractuels

Le projet de loi prévoit d'introduire dans la loi du 26 janvier 1984 un nouvel article 3-4, qui instaure plusieurs dispositions visant à sécuriser le parcours professionnel des agents contractuels.

■ Le premier alinéa de l'article 3-4 vise à garantir l'accès à un cadre d'emplois aux lauréats de concours qui occupent, en qualité de contractuel, un emploi permanent (hors cas de remplacement d'agents temporairement absents). Si l'agent est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à celles de l'emploi qu'il occupe, la collectivité ou l'établissement public employeur aura l'obligation de le nommer fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat.

Cette disposition a pour objectif de mettre fin aux situations dans lesquelles

des agents, remplissant les conditions pour être nommés stagiaires dans un cadre d'emplois, sont recrutés, parfois durablement, par contrats pour occuper un emploi correspondant à ce cadre d'emplois, en contradiction avec le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

■ Les alinéas suivants de l'article 3-4 visent à assurer l'accès à un CDI aux agents recrutés durablement sur des emplois permanents pour répondre à des besoins permanents (cas de recrutement du nouvel article 3-3).

Ces dispositions reprennent celles qui existent actuellement aux alinéas 7 et 8 de l'article 3 de la loi, mais en élargissant les services comptabilisés pour conduire à l'obligation de proposer un CDI en cas de reconduction ou de nouveau contrat au-delà de six ans.

En application de ces nouvelles dispositions, il conviendra de ne plus se limiter au décompte des années de service effectuées sur le même contrat par le jeu des renouvellements, mais il faudra comptabiliser les durées de tous les services publics effectifs sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Cette durée prendra en compte l'ensemble des services accomplis auprès du même employeur, quelle que soit la base du recrutement (à l'exception des emplois de collaborateurs de groupes politiques et des emplois de cabinet), sans proratisation du fait de temps partiel ou de temps non complet, et nonobstant les interruptions entre les contrats si celles-ci n'excèdent pas trois mois.

Si ces services atteignent une durée de six ans, tout nouveau contrat ou renouvellement sera conclu pour une durée indéterminée. Si cette condition d'ancienneté est remplie, ce CDI pourra même, d'un commun accord, être conclu avant l'échéance du CDD en cours.

### L'interdiction de créer des emplois permanents exclusivement réservés à des agents contractuels

Le Conseil d'État a affirmé depuis longtemps l'interdiction pour les organes délibérants des collectivités et établissements publics de créer des emplois permanents exclusivement réservés à des agents contractuels (9).

L'article 37 du projet de loi traduit ce principe en modifiant la rédaction de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 de la façon suivante :

- rédaction actuelle : « *Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé et, si l'emploi est créé en application des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 3, le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé (...)* » ;
- projet de nouvelle rédaction : « *Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés (...)* ».

(9) Conseil d'État, 12 juin 1996, req. n<sup>os</sup> 167514, 167528, 168350 et 168351.

■ L'article 3-5 favorise la mobilité des agents contractuels entre collectivités territoriales, en instaurant une nouvelle possibilité de recrutement pour une durée indéterminée.

En effet, ce nouvel article autorise une collectivité ou un établissement public

à recruter par CDI un agent qui bénéficiait déjà d'un tel contrat auprès d'une autre collectivité ou établissement, à condition de remplir les deux conditions suivantes :

– le recrutement doit avoir lieu pour répondre de façon permanente à un

besoin permanent (recrutement sur la base du nouvel article 3-3) ;

– les fonctions exercées dans la première collectivité ou établissement doivent être du même niveau hiérarchique que celles faisant l'objet du nouveau CDI.

## CAS DE RECRUTEMENT DES AGENTS NON TITULAIRES

### Projet de remplacement de l'actuel article 3 de la loi du 26 janvier 1984 par les articles 3 à 3-5 suivants :

**Art. 3.** - Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents :

1° Pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;

2° Pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

Les collectivités et établissements qui y sont habilités peuvent en outre recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour exercer les fonctions de collaborateurs de groupes politiques définies aux articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 5215-18 du code général des collectivités territoriales.

**Art. 3-1.** - Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire d'agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités de réserves.

Les contrats établis sur le fondement de l'alinéa précédent sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

**Art. 3-2.** - Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent

être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise par l'article 41 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au précédent alinéa, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

**Art. 3-3.** - Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l'article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;

3° Pour les emplois de secrétaires de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaires des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;

4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

.../...

**Art. 3-4.** - Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-2 ou de l'article 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au précédent alinéa est comptabilisée au titre de l'ensemble des services, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement, dans des emplois occupés sur le fondement des 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 3 et des articles 3-1 à 3-3. Elle inclut en outre les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas trois mois.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées aux trois alinéas précédents avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

**Art. 3-5.** - Lorsqu'une collectivité ou un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou un autre établissement pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut par décision expresse lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

*Le projet de loi prévoit que les dispositions de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 dans leur rédaction ci-dessus seraient applicables aux contrats, en cours à la date de publication de la loi, qui ont été conclus sur le fondement des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure.*

## Les dispositions diverses relatives à la fonction publique

Le troisième titre du projet de loi regroupe des dispositions diverses relatives à plusieurs aspects de la fonction publique.

### La lutte contre les discriminations

En matière de lutte contre les discriminations, le projet de loi propose deux mesures :

– l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, serait enrichi d'un alinéa obligeant le gouvernement à présenter, devant le Conseil commun de la fonction publique (10), un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité ;

– le rapport annuel établi par le comité national du fonds pour l'insertion des

personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) serait désormais soumis au Conseil commun de la fonction publique.

### Les modifications des règles relatives au détachement et à la mobilité

■ L'assouplissement des conditions de détachement et d'intégration directe

Le projet de loi prévoit d'élargir les conditions de détachement et d'intégration directe mentionnées à l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

À cet effet, la comparaison de la « nature des missions » entre corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil serait remplacée par une comparaison de « niveau des missions prévues par le statut particulier ». Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Cette nouvelle rédaction permet de lever un obstacle à la mobilité relatif à la nature des missions. De plus, il est expressément confirmé que ce ne sont pas les fonctions exercées à titre individuel par l'agent qu'il convient d'étudier, mais bien les missions prévues par le statut particulier.

La rédaction de l'article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984, relatif à l'intégration directe, sera harmonisée avec cette nouvelle rédaction de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983.

### **Pour vérifier la possibilité d'un détachement ou d'une intégration directe, la comparaison de la nature des missions laisse place à une comparaison du niveau des missions**

Par ailleurs, une dérogation à la règle de la comparaison des niveaux des corps ou cadres d'emplois est prévue afin de prendre en compte la particularité de certains corps ou cadres d'emplois, tels que les cadres d'emplois de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire, ou le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, dans lesquels le recrutement par concours est possible

(10) Pour une présentation du Conseil commun de la fonction publique, créé par la loi du 5 juillet 2010, se reporter aux *Informations administratives et juridiques* de juillet-août 2010.

au niveau d'un grade d'avancement. Les membres de ces cadres d'emplois pourront être détachés dans un corps ou cadre d'emplois de niveau différent, sous réserve que leur grade d'origine soit de niveau équivalent à celui du corps ou cadre d'emplois de détachement **(11)**.

#### ■ La situation des agents pendant leur mobilité

Le projet de loi prévoit d'apporter plusieurs précisions relatives à la situation des agents pendant leur mobilité.

– Il est, d'une part, proposé de compléter l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 afin de garantir aux fonctionnaires détachés les mêmes droits que ceux accordés aux fonctionnaires du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés, notamment en matière d'avancement et de promotion interne. Cette disposition a pour objectif de promouvoir la mobilité en mettant un terme à une inégalité de traitement prévue par certains statuts particuliers qui réservent le bénéfice de la promotion interne aux seuls membres du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

– Par ailleurs, l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 serait complété afin de permettre aux fonctionnaires de l'État et hospitaliers détachés au sein de la

fonction publique territoriale, de bénéficiaire, à l'instar des fonctionnaires territoriaux, de la suspension du décompte du délai de validité de la liste d'aptitude établie après concours, pendant la durée du congé de longue durée.

– Enfin, l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la mise à disposition serait complété, comme les articles similaires des deux lois relatives aux deux autres fonctions publiques, afin de préciser que les fonctionnaires mis à disposition sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de l'organisme où ils servent **(12)**.

### Les autres dispositions

Les derniers articles du projet de loi portent sur :

– l'élargissement des possibilités de recrutement des membres des juridictions administratives et des chambres régionales des comptes ;

– le renvoi à un décret pour prévoir les adaptations aux dispositions du code du travail applicables aux organisations syndicales de la fonction publique, en matière de certification et de publicité des comptes ;

– la prolongation du délai laissé au gouvernement pour adopter, par ordonnance, la partie législative du code de la fonction publique **(13)** ;

– l'application de la limite d'âge d'activité de 67 ans aux agents non titulaires ;

– l'extension aux agents non titulaires des possibilités, ouvertes aux fonctionnaires, de voir leur limite d'âge reculée selon leurs charges de familles et de prolonger leur activité au-delà de cette limite d'âge reculée en cas de carrière incomplète ;

– la prolongation du remboursement des frais médicaux des anciens fonctionnaires territoriaux victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles, après leur mise à la retraite. ■

**(11)** On notera que le projet de loi, en l'état actuel, ne prévoit dans ce cas qu'une possibilité de détachement, et pas d'intégration directe.

**(12)** A l'exception de certaines dispositions du code du travail, dans les cas de mise à disposition auprès d'organismes soumis au droit du travail.

**(13)** La date limite initialement fixée au 5 janvier 2012 serait reportée au 5 juillet 2012.

## Harcèlement moral : charge de la preuve, comportement de l'agent et responsabilité de l'administration

Conseil d'État, 11 juillet 2011,  
req. n° 321225

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime de harcèlement moral, de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; la conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Dans ce cadre, le juge doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé le harcèlement et de l'agent qui estime en avoir été victime. En revanche, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, le comportement de l'agent victime ne peut être pris en compte pour atténuer la responsabilité de l'administration.

### Extrait de l'arrêt

« Considérant, d'une part, qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile ;

Considérant, d'autre part, que, pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral ; qu'en revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été

victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ; que le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé ;

Considérant que la cour administrative d'appel de Nantes a relevé que, dans l'exercice de ses fonctions au service de la commune de Guécélard, M<sup>me</sup> A. a connu, à compter de l'année 1999 et de l'entrée en fonctions d'une nouvelle secrétaire générale, une dégradation importante de ses conditions de travail se caractérisant, de la part de son supérieur hiérarchique, par une attitude de dénigrement systématique et une réduction non négligeable de ses attributions antérieures, que l'intéressée, qui suit un traitement médical depuis l'année 2000, a été placée en congé de longue maladie à compter du 28 septembre 2005 en raison de son état dépressif et qu'aucune mesure autre qu'une vaine tentative de médiation n'a été prise par le maire de la commune ; que la Cour en a déduit que cette situation révélait, dans les circonstances de l'espèce, des agissements constituant un harcèlement moral au sens des dispositions précitées de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 et présentant ainsi le caractère d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune ; que, dès lors, il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en relevant ensuite qu'en raison de son comportement, l'intéressée avait largement contribué à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint et que ce comportement était de nature à exonérer la commune de sa responsabilité, la cour administrative d'appel de Nantes a commis une erreur de droit ; que M<sup>me</sup> A. est fondée à demander dans cette mesure l'annulation de l'arrêt attaqué ;

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce de faire application de l'article L. 821-2 du code de justice administrative et de régler l'affaire au fond ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que les relations de travail au sein des services de la commune de Guécélard ont été affectées par des tensions et des conflits persistants entre les membres du personnel et la secrétaire générale de la mairie qui a pris ses fonctions en 1999 ; que les éléments de fait produits par M<sup>me</sup> A. sont susceptibles de faire présumer l'existence d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral à son encontre ; que cependant le comportement de la secrétaire générale ne peut être apprécié sans tenir compte de l'attitude de M<sup>me</sup> A. ; qu'ainsi que l'établit la commune, l'attitude de cette dernière se caractérisait par des difficultés relationnelles avec ses collègues et avec les élus, des refus d'obéissance aux instructions qui lui étaient données et une attitude agressive, qui a par ailleurs valu à l'intéressée la sanction prononcée à son encontre par l'arrêté municipal du 2 juin 2004 ; que, dans ces conditions, c'est à tort que les premiers juges ont estimé que les agissements de la secrétaire générale vis-à-vis de M<sup>me</sup> A. ont excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique au point de pouvoir être qualifiés de harcèlement moral ; que la circonstance qu'une plainte pour harcèlement moral ait été déposée à l'encontre de la secrétaire générale par le maire de la commune ne suffit pas à caractériser l'existence d'agissements revêtant cette nature ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède qu'en l'absence d'agissements constitutifs de harcèlement moral imputables à la secrétaire générale et, par suite, de faute de service de la commune à avoir laissé de tels agissements se perpétrer sans prendre les mesures adéquates pour les faire cesser, M<sup>me</sup> A. n'est pas fondée à se plaindre de ce que le tribunal administratif a rejeté ses conclusions indemnitaires ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

La décision rendue par la section du contentieux du Conseil d'État, le 11 juillet 2011, opère un changement important dans l'administration de la preuve par le juge administratif en matière de harcèlement moral.

Les faits de l'espèce peuvent être résumés comme suit : une commune a recruté le 1<sup>er</sup> septembre 1989 une personne en qualité d'adjoint administratif. À compter de l'année 1999 et de l'entrée en fonctions d'une nouvelle secrétaire générale, cet agent a connu une dégradation importante de ses conditions de travail se caractérisant, de la part de son supérieur hiérarchique, par une attitude de dénigrement systématique et une réduction non négligeable de ses attributions antérieures. Le 2 juin 2004, un arrêté du maire de la commune concernée a prononcé à l'encontre de cet agent une sanction d'exclusion temporaire de ses fonctions motivée par son comportement insolent, son agressivité verbale, sa provocation, son manque de respect envers les élus et ses collègues. L'agent sanctionné a formé un recours gracieux contre cette décision qui a été rejeté par le maire. L'agent, qui suit un traitement médical depuis l'année 2000, a été placé, le 28 septembre 2005, en congé de longue maladie en raison de son état dépressif et a adressé à la commune une demande d'indemnisation à raison du harcèlement moral dont il s'estimait avoir été victime de la part de la nouvelle secrétaire générale de la mairie. L'agent a agi devant le tribunal administratif de Nantes en vue d'obtenir l'annulation de l'arrêté le sanctionnant, l'annulation de la décision de rejet de son recours gracieux et la condamnation de la commune à réparer les préjudices subis. Suite au rejet de ses demandes par le tribunal administratif, le demandeur a interjeté appel devant la cour administrative d'appel de Nantes, qui a rejeté ses requêtes au motif que l'intéressé a commis une faute de nature à justifier son exclusion temporaire et que malgré l'existence de la situation de harcèlement moral, le comportement du

demandeur, qui a contribué à la dégradation de ses conditions de travail, exonère la commune de sa responsabilité. L'agent s'est alors pourvu devant le Conseil d'État pour obtenir l'annulation des décisions de la cour administrative d'appel et le règlement de l'affaire au fond.

Dans sa décision, le Conseil d'État considère qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Lorsque l'existence du harcèlement est établie, le préjudice résultant de ces agissements doit être intégralement réparé, quel qu'il ait pu être le comportement de la victime. Cette décision marque une évolution dans l'administration de la preuve et met en évidence les effets produits par le comportement des parties dans le cadre d'un contentieux relatif au harcèlement moral.

## Une évolution dans l'administration de la preuve

### Un allègement de la charge de la preuve pour le demandeur

Le harcèlement moral a été introduit en droit français par la loi du 17 janvier 2002 <sup>(1)</sup> de modernisation sociale qui transpose la directive n°2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, établissant un cadre général pour lutter contre les discriminations. Cette loi inscrit la notion de harcèlement moral dans le code pénal, à l'article 222-33-2, qui sanctionne d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le harcèlement d'autrui, dans le code du travail

(1) Se reporter au dossier consacré à cette loi dans *Les informations administratives et juridiques* de janvier 2002.

aux articles L. 1152-1 et suivants, et dans le droit de la fonction publique, à l'article 6 *quinquies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce dernier article dispose : « *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Les dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail, qui définissent le harcèlement moral, et de l'article 6 *quinquies* sont identiques. Ce dernier s'applique aux agents publics, c'est-à-dire les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public. Les agents de droit privé employés par les collectivités territoriales sont soumis quant à eux aux dispositions du code du travail.

Le régime probatoire mis en place par la directive 2000/78 précitée est favorable à la victime. Celle-ci doit en effet établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation de l'égalité de traitement. La transposition de la directive a introduit ce mode de preuve pour le harcèlement moral applicable aux salariés, codifié à l'article L. 1154-1 du code du travail : « *le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ». Cependant, aucune règle équivalente n'a été introduite dans les textes de la fonction publique.

Malgré une définition identique du harcèlement pour les salariés privés et les agents publics, le juge administratif a alors adopté pour le harcèlement des agents publics une administration classique de la preuve. Le requérant devait ainsi apporter des éléments permettant d'établir que la décision prise à son

égard était constitutive de harcèlement moral (2). La cour administrative d'appel de Nancy a même été plus précise sur les éléments que devait présenter le demandeur, ceux-ci devant être des faits nombreux, réels, précis et circonstanciés (3). La charge de la preuve pesait donc sur le demandeur.

Depuis, l'article 4 de la loi 2008-496 du 27 mai 2008, portant dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, a repris d'une manière générale le régime de la preuve prévu par la directive (4), puisque toute personne peut s'en prévaloir. Cette loi s'applique aux juridictions civiles et administratives, mais non aux juridictions pénales qui sont expressément exclues.

L'arrêt du 11 juillet 2011, présenté ci-dessus, introduit dans le contentieux relatif au harcèlement moral présenté devant le juge administratif le mécanisme de la présomption prévu par le code du travail et la loi précitée de 2008. Le juge administratif adopte ainsi une solution conforme à la législation tout en alignant sa jurisprudence sur celle de la Cour de cassation (5). Cette décision est ainsi l'occasion pour le juge administratif d'harmoniser sa jurisprudence relative aux discriminations *stricto sensu* (6) et celle qui concerne le harcèlement moral. Autrement dit, l'agent public qui soutient avoir été victime de harcèlement moral ou de discriminations n'a plus à prouver ces agissements mais tout simplement à présenter des éléments qui permettent au juge de présumer de l'existence de ces faits. Le degré d'exigence du juge en matière de preuve s'abaisse, puisque le demandeur peut présenter un faisceau d'indices qui laisse supposer l'existence d'un harcèlement alors qu'il devait jusqu'à présent apporter la preuve des agissements litigieux. Il est bien sûr toujours préférable que le demandeur apporte des preuves réelles, précises et circonstanciées pour renforcer la conviction du juge. Celui-ci joue d'ailleurs un rôle central dans la recherche de la vérité puisqu'en cas de doute, il peut ordonner toute mesure d'instruction utile.

(2) Tribunal administratif de Versailles, 17 mai 2002, req. n°94-406, citée dans AJDA du 16 septembre 2002 : « Le harcèlement moral au risque du droit administratif », Frédéric Rolin, page 733.

(3) Cour administrative d'appel de Nancy, 10 novembre 2005, req. n°01NC01113, citée dans le dossier des *Informations administratives et juridiques* de juillet 2007 consacré au harcèlement moral, page 5.

(4) JCP, édition administrations et collectivités territoriales n°30-34, 25 juillet 2011 : « Fonctions publiques : preuve du harcèlement et comportement de la victime », Jean-Gabriel Sorbara, p.7.

(5) Cour de cassation, chambre sociale, 24 septembre 2008.

(6) Conseil d'État, assemblée, 30 octobre 2009, requête n°298348, Perreux, présenté dans les *Informations administratives et juridiques* de décembre 2009.

La décision procède donc à un rééquilibrage du régime de la preuve entre le demandeur et le défendeur.

### **L'apport par l'administration d'une argumentation en sens inverse**

Si l'exigence du juge en matière de preuve est donc abaissée pour le demandeur, elle semble en revanche augmenter pour le défendeur. Le Conseil d'État exige en effet qu'en réponse aux éléments de faits avancés par l'agent et susceptibles de faire présumer l'existence du harcèlement, l'administration produise « *en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement* ». Au regard de la jurisprudence administrative antérieure, il y a bien une exigence supplémentaire à l'égard de l'administration puisqu'elle ne peut plus se contenter dans ce cadre de pointer l'insuffisance des preuves apportées par l'agent, dans un domaine où celles-ci sont souvent très difficiles et complexes à établir. Le Conseil d'État lui impose donc désormais de démontrer que les agissements en cause sont étrangers à tout harcèlement, rapprochant ainsi le régime applicable au contentieux administratif du harcèlement de celui prévu par la directive du 27 novembre 2000, le code du travail et la loi du 27 mai 2008 précitée.

On relèvera toutefois une différence de terminologie entre le principe ainsi posé par le Conseil d'État et les règles figurant dans le code du travail pour les salariés privés ou celles qu'il met en œuvre en matière de discrimination depuis l'arrêt Perreux du 30 octobre 2009, dans le prolongement de la loi du 27 mai 2008. En effet, alors que ces règles exigent de la partie défenderesse qu'elle prouve que les agissements litigieux sont justifiés par des « éléments objectifs » étrangers à tout harcèlement ou toute discrimination, le Conseil d'État n'impose que la production d'une « argumentation » de nature à démontrer l'absence de harcèlement.

Un argument se définit comme un raisonnement destiné à prouver ou à

réfuter une proposition (7). Ces arguments peuvent être objectifs ou subjectifs (8) et permettent de justifier les agissements de la défense. Évidemment, il est préférable que l'administration présente des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement pour écarter immédiatement la thèse avancée par le demandeur. À défaut, la présentation de tous autres éléments qui permettent de donner un sens à ces agissements, sera acceptée par le juge.

## **Les effets produits par le comportement des parties**

### **Le comportement des parties apprécié par le juge pour déterminer l'existence du harcèlement moral**

Cette décision renforce le rôle du juge dans le contentieux relatif au harcèlement moral. La production d'éléments précis ou objectifs limitait son pouvoir d'appréciation. En revanche, la dimension plus subjective donnée par cet arrêt au contentieux du harcèlement renforce le rôle du juge. En l'espèce, le demandeur a présenté des éléments de fait susceptibles de faire présumer le harcèlement, éléments d'ailleurs convaincants puisque le juge d'appel avait reconnu le harcèlement. Celui-ci avait toutefois également reconnu la responsabilité du demandeur dans la dégradation de ses conditions de travail. Sur ce point, le Conseil d'État se montre plus précis, et semble considérer que la réaction de l'administration a été provoquée par le demandeur, ce qui exclut ainsi la qualification de harcèlement moral. Le juge considère que l'administration n'a pas excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Autrement dit, seule une réponse excessive de l'administration aurait pu caractériser le harcèlement moral.

### **L'absence d'effet du comportement de la victime de harcèlement moral sur la réparation de son préjudice**

Le juge administratif considérait parfois qu'en cas de harcèlement moral établi la responsabilité de l'administration

(7) Selon le Petit Robert.

(8) JCP, édition administrations et collectivités territoriales n°30-34, 25 juillet 2011 : « Fonctions publiques : preuve du harcèlement et comportement de la victime », Jean-Gabriel Sorbara, p. 8.

pouvait toutefois être atténuée au regard du comportement de l'agent<sup>(9)</sup>. C'est d'ailleurs la solution qu'avait retenue en l'espèce la cour administrative d'appel pour exonérer la collectivité de sa responsabilité. Le Conseil d'État considère qu'elle a commis une erreur de droit en reconnaissant le harcèlement moral mais en exonérant la commune de sa responsabilité en estimant que l'agent avait contribué à la dégradation de ses conditions de travail. Il estime en effet que si le juge administratif établit, au vu des pièces du dossier et notamment des éléments de comportements évoqués ci-dessus, l'existence d'un harcèlement moral au sens de la loi, il est impossible de tenir compte du comportement de l'agent pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui, et donc pour exonérer l'administration de tout ou partie de sa responsabilité. Le Conseil d'État, en fondant cette impossibilité sur la « nature même » des agissements de harcèlement moral, redonne à notre sens toute sa valeur à la protection instituée en faveur des agents par la loi. Admettre que le harcèlement pouvait à la fois être établi mais aussi qu'il pouvait avoir en partie été provoqué par le comportement de l'agent, présentait le risque de lui reconnaître dans certains cas une

forme de justification, alors que le statut de la fonction publique offre à l'administration diverses procédures légales permettant de tenir compte de ce comportement, notamment en matière disciplinaire. Si le harcèlement est reconnu, la victime a donc droit à la réparation intégrale de son préjudice.

L'appréciation portée par le juge sur le comportement de l'agent n'en demeure cependant pas moins essentielle après cette décision puisque comme cela a été vu ci-dessus, elle sera déterminante pour décider si le harcèlement est établi. Elle pourra parfois conduire le juge, comme en l'espèce, à conclure à l'absence de harcèlement là où auparavant il y aurait peut-être eu reconnaissance du harcèlement mais avec exonération de la responsabilité de l'administration sur le plan indemnitaire.

On peut donc penser que si le régime de la preuve a plutôt été aménagé en faveur de l'agent par cette décision, il n'est pas impossible que la reconnaissance du harcèlement soit rendue dans certains cas plus difficile. L'examen des contentieux à venir sera donc particulièrement utile pour apprécier la portée réelle de cette décision du Conseil d'État. ■

<sup>(9)</sup> Cour administrative d'appel de Versailles, 19 novembre 2010, req. n°09VE00839.

## Effets des congés de maladie sur le régime de la suspension

Conseil d'État, 26 juillet 2011,  
req. n° 343837

Le fonctionnaire suspendu de ses fonctions demeure en position d'activité. De ce fait, en cas d'affection l'empêchant d'exercer les fonctions qu'il accomplirait s'il n'était pas écarté du service, il a droit à des congés de maladie. À compter du placement en congé de maladie, le fonctionnaire relève du régime de rémunération afférent à ce congé et la suspension prend automatiquement fin. À l'issue du congé, l'administration peut prononcer une nouvelle décision de suspension si les conditions demeurent remplies.

### Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline./ Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, saufs'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions./ Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent (...)* " ; qu'aux termes de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : " *Le fonctionnaire en activité a droit : (...) 2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants (...)* / 3° A des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent (...) ;

Considérant qu'il résulte de ces dispositions que le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension est maintenu en position d'activité, a droit en cette qualité à des congés de maladie ou de longue maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu et bénéficie du régime de rémunération afférent à ces congés ; qu'en plaçant ce fonctionnaire en congé de maladie ou de longue maladie, l'autorité compétente met nécessairement fin à la mesure de suspension, sans préjudice de la possibilité pour elle de la décider à nouveau à l'issue du congé si les conditions prévues à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 demeurent remplies ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Le sujet abordé par le Conseil d'État dans son arrêt du 26 juillet 2011, à savoir la suspension des fonctionnaires, fait l'objet d'un contentieux relativement abondant. En effet, seul l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (1) encadre le régime de cette situation, en précisant d'abord que le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement et ensuite qu'il doit être rétabli dans ses fonctions dans un délai de quatre mois, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. Dans ce dernier cas, il peut subir une retenue qui ne peut dépasser la moitié de la rémunération conservée. En l'absence d'autres précisions figurant dans la loi, il revient donc souvent au juge de définir, au cas par cas, les règles relatives aux fonctionnaires suspendus, ce qui s'accompagne parfois de divergences entre juridictions. Ces hésitations de la jurisprudence sont liées à la complexité de l'état du fonctionnaire suspendu, à la fois dans et hors de l'administration.

Dans cet arrêt, le Conseil d'État met fin à l'un des points de divergence qui avait été souligné dans un article précédent de cette revue, concernant les incidences des congés de maladie sur le régime de la suspension (2). Si le litige en présence oppose l'État à l'un de ses fonctionnaires, la solution dégagée par les juges du Palais Royal concerne également le droit de la fonction publique territoriale car le fondement législatif

de la suspension, rappelé plus haut, figure dans le Titre 1<sup>er</sup> du statut général, commun à l'ensemble des fonctionnaires.

Le fonctionnaire dont il est question ici a été suspendu par son employeur, dans l'intérêt du service, en raison d'une faute grave à l'origine par ailleurs de poursuites pénales. Plus de deux ans après le prononcé de la suspension, ce fonctionnaire, toujours écarté du service, a demandé et obtenu un congé de longue maladie. Il a ensuite formulé un recours hiérarchique afin d'obtenir notamment l'abrogation de l'arrêté de suspension au jour de son placement en congé de longue maladie. Face au silence de l'administration, il a alors saisi directement le Conseil d'État (3).

Depuis longtemps, le juge administratif admet que les fonctionnaires suspendus peuvent être placés en congé de maladie, même s'ils sont absents du service (4). En effet, il relève que ces agents demeurent en position d'activité et qu'à ce titre la loi leur accorde des droits à congés de maladie (5). Ainsi, le fonctionnaire qui, comme le requérant, justifie auprès de son employeur d'une maladie qui le mettrait dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il accomplirait s'il n'était pas suspendu, doit être placé en congé de maladie.

En revanche, avant l'arrêt du Conseil d'État ici commenté, la jurisprudence était beaucoup moins claire quant aux

(1) Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(2) Se reporter au dossier consacré à la suspension des agents territoriaux, paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de novembre 2010.

(3) Selon l'article R. 311-1 du code de justice administrative, le Conseil d'État est compétent pour connaître en premier et en dernier ressort des litiges relatifs au recrutement et à la discipline des agents nommés par décret du président de la République, ce qui était le cas en l'espèce. De plus, pour l'application de cet article, le Conseil d'État considère que les litiges relatifs à la suspension relèvent du domaine de la discipline.

(4) Conseil d'État, 17 décembre 1965, n°s 57667 et 57668, et Conseil d'État, 22 février 2006, n°s 279756 et 281134.

(5) S'agissant des fonctionnaires territoriaux, article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

effets du placement en congé de maladie des fonctionnaires suspendus sur :

- leurs droits à rémunération,
- le sort de la mesure de suspension.

S'agissant du premier point, selon le Conseil d'État, un fonctionnaire suspendu qui se trouve en congé de maladie perçoit la rémunération afférente à ce congé, et non celle afférente à la suspension. Une juridiction d'appel avait déjà affirmé cette solution (6). Ainsi, par exemple, un fonctionnaire territorial suspendu depuis plus de quatre mois et qui a vu ses droits à rémunération réduits perçoit, au jour de son placement en congé de longue maladie, la rémunération que la loi accorde aux fonctionnaires en fonctions bénéficiant d'un tel congé. Il peut donc prétendre :

- pendant un an, au versement du plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement (7),
- pendant deux ans, au versement du traitement réduit de moitié, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement,
- si une délibération le prévoit, et dans le respect de la réglementation, aux primes et indemnités que son employeur lui versait lorsqu'il travaillait, maintenues en tout ou partie (8).

La position du Conseil d'État rend donc caduque la solution antérieurement retenue par une cour administrative d'appel qui avait fait prévaloir le régime de rémunération applicable à la suspension sur celui relatif aux congés de maladie (9). Selon cette solution aujourd'hui invalidée, les fonctionnaires placés en congé de maladie durant une période de suspension continuaient de percevoir la rémunération qui leur était versée avant leur placement en congé, c'est-à-dire celle associée à la suspension. Cette position était ainsi moins favorable aux agents suspendus depuis plus de quatre mois, dans la mesure où la rémunération qu'ils perçoivent au titre de la suspension est, en général, inférieure à celle perçue au titre des congés de maladie, puisqu'au-delà de quatre mois de suspension, leur employeur

peut retenir jusqu'à la moitié de leur rémunération.

Après avoir affirmé qu'un fonctionnaire suspendu placé en congé de maladie a droit à la rémunération afférente à ce congé, le Conseil d'État juge ensuite d'une manière plus globale que le placement en congé de maladie entraîne « *implicitement mais nécessairement* » l'abrogation de la suspension. Cela signifie qu'à la date d'effet du congé, la suspension prend fin, même si l'administration ne prononce aucune décision expresse en ce sens. Par conséquent, le juge rejette en l'espèce la demande d'annulation du refus d'abrogation formulée par le requérant, devenue sans objet.

Le Conseil d'État précise dans ce cadre qu'au terme du congé de maladie, si les conditions de la suspension demeurent remplies, et donc notamment lorsque le fonctionnaire n'a pas encore été sanctionné, l'employeur peut le suspendre à nouveau jusqu'à l'éventuel prononcé d'une sanction, parfois dans l'attente d'une décision du juge pénal. Si une nouvelle décision de suspension est ainsi prise par l'administration à l'issue du congé de maladie, on s'interrogera toutefois sur la nécessité de saisir le conseil de discipline, comme l'imposerait en principe l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, dans l'hypothèse où celui-ci a déjà été saisi, pour les mêmes faits reprochés à l'agent, lors de la période de suspension précédant le congé de maladie.

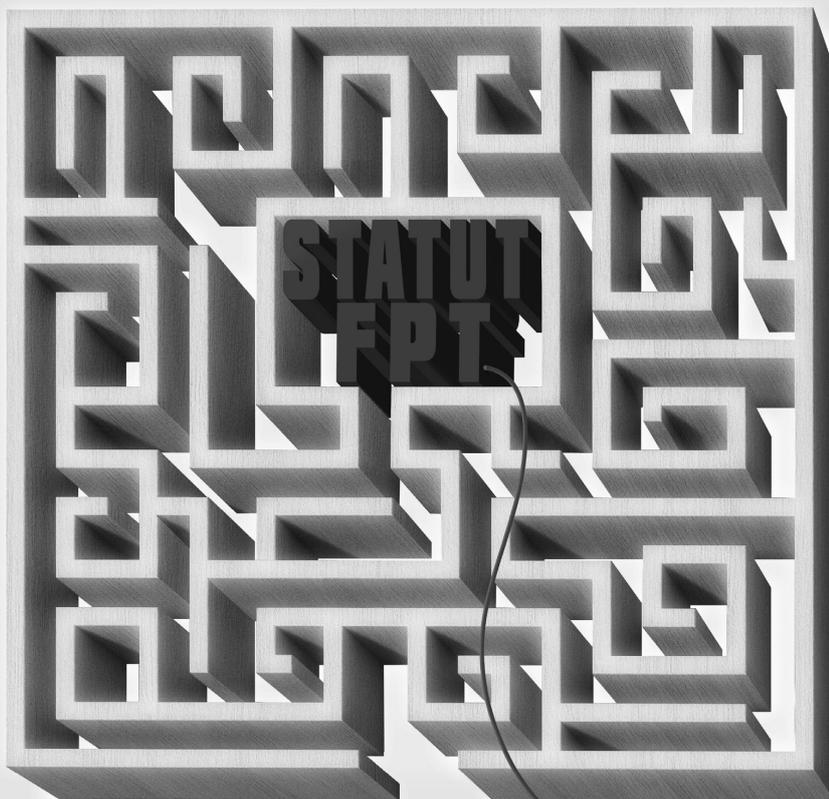
La solution dégagée par le Conseil d'État, qui pose le principe d'une interruption, et non d'une suspension, de la période de suspension en cas de congé de maladie a pour effet, lorsque l'administration continue de considérer, à l'issue de celui-ci, que l'éloignement du service du fonctionnaire est toujours nécessaire, d'obliger l'administration à prendre une nouvelle décision de suspension, et ainsi de garantir à l'agent une nouvelle période de maintien de la rémunération d'une durée de quatre mois. Tel n'aurait pas été le cas si le juge avait considéré que la décision de suspension était seulement suspendue pendant la durée du congé. ■

(6) Cour administrative d'appel de Marseille 3 avril 2007 n°04MA01459, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions de l'année 2007*, p. 202, édition et diffusion La documentation française.

(7) Sous réserve, comme la loi l'impose, d'avoir accompli au moins un an de service sans bénéficiaire de ce type de congé.

(8) Le fonctionnaire suspendu qui remplit les conditions pour être placé en congé de maladie ordinaire ou en congé de longue durée bénéficierait également des droits à la rémunération afférente à chacun de ces congés (voir l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

(9) Cour administrative d'appel de Douai, 13 juin 2007, req. n°06DA00158, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions de l'année 2007*, p. 206, édition et diffusion La documentation française.



# TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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



CIG petite couronne



Pour s'abonner à BIP ou pour  
tout renseignement :  
Contactez-nous, par courriel :  
bip@ci8929394.fr  
ou par téléphone,  
au 01 56 96 81 10

# La durée du travail des agents territoriaux

Les décisions relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont prises par les collectivités, compte tenu de la spécificité des missions qu'elles exercent, dans les limites applicables aux agents de l'État<sup>(1)</sup>. Elles doivent respecter deux séries de règles :

- celles relatives à la durée légale du travail et aux modalités d'organisation du temps de travail,
- celles relatives aux garanties minimales accordées aux agents en matière d'organisation du temps de travail.

Les dispositions relatives au temps de travail des agents territoriaux sont celles prévues pour les fonctionnaires de l'État<sup>(2)</sup>, sous réserve des règles particulières contenues dans le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001<sup>(3)</sup>.

Elles doivent aussi être interprétées à la lumière du droit communautaire, qui fixe des prescriptions minimales de santé et de sécurité en matière d'aménagement du temps de travail. Le présent *Point bref* présente avant tout le cadre général issu des textes nationaux relatifs à la durée du travail des agents territoriaux.

## La notion de temps de travail effectif

- La durée légale du travail prévue par les textes est une durée de « travail effectif ».

La durée du travail effectif est le « *temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* »<sup>(4)</sup>.

À titre de comparaison, le droit communautaire considère que « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales* » est du temps de travail effectif<sup>(5)</sup>.

Les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine ne sont pas du travail effectif<sup>(6)</sup>.

S'il est admis que le temps de trajet séparant le domicile et le lieu de travail d'un agent ne constitue pas une période effectivement travaillée, le juge administratif a en revanche récemment considéré que le temps de trajet imposé à un agent pour relier différents lieux de travail entre eux est du temps de travail effectif, dès lors que l'intéressé demeure à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles<sup>(7)</sup>.

- Sont exclues de la durée de travail effectif les **périodes d'astreintes**. Il s'agit des périodes pendant lesquelles un « *agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration* »<sup>(8)</sup>. Si elles n'entrent pas dans le décompte de la durée du travail effectif, ces périodes ouvrent droit, soit à une rémunération spécifique, soit à une compensation<sup>(9)</sup>. En revanche, l'intervention de l'agent pendant une période d'astreinte est du temps de travail effectif.

- (1) Article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- (2) Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.
- (3) Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- (4) Article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000.
- (5) Article 2 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
- (6) Conseil d'État, 30 juillet 2003, n°s246771 et 247087.
- (7) Conseil d'État, 13 décembre 2010, n°331658 ; se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2011, p. 13-15.
- (8) Article 5 du décret n°2000-815 du 25 août 2000.
- (9) Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.

Il revient aux organes délibérants des collectivités de prévoir, après avis du comité technique, les cas dans lesquels il est possible de recourir aux astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés (10).

- Les organes délibérants peuvent également, après avis du comité technique, déterminer les « *autres situations* » dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte (11). Les modalités de rémunération ou de compensation de ces périodes doivent être prévues par décret. Sur ce fondement, un décret prévoit l'indemnisation ou la compensation des périodes, dites de **permanence**, pendant lesquelles des obligations liées au travail, mais ne correspondant ni à du travail effectif ni à une astreinte, imposent à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son employeur, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié (12).

## La durée et l'organisation du temps de travail

### Durée légale de travail effectif

- La durée légale de travail effectif des emplois créés à temps complet par les organes délibérants des collectivités est égale à **35 heures par semaine** (13). Dans le cadre de la durée légale ainsi définie, le décompte du temps de travail s'effectue toutefois sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, auxquelles peuvent s'ajouter des heures supplémentaires (14).

### Aménagements à la durée légale du travail

- Des régimes d'**obligations de service**, dérogeant à la durée légale du travail, peuvent être mis en place par les statuts particuliers des cadres d'emplois (15). Pour la fonction publique territoriale, c'est le cas des cadres d'emplois suivants :
  - assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique (20 heures hebdomadaires - article 2 des décrets n° 91-859 et n° 91-861 du 2 septembre 1991),
  - professeurs d'enseignement artistique (16 heures hebdomadaires - article 2 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991).
- Les organes délibérants peuvent, après avis du comité technique, réduire la durée annuelle légale de travail « *pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux* » (16).
- Par ailleurs, une **durée équivalente** à la durée légale du travail peut être instaurée par décret pris en Conseil d'État après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) pour les cadres d'emplois ou emplois dont les missions peuvent impliquer un temps de présence supérieur au temps de travail effectif défini plus haut (17). Les agents concernés sont donc soumis à une durée du travail supérieure à la durée légale du travail, mais qui, parce qu'elle comporte des temps d'inaction et de simple présence, est assimilée à celle-ci. Dans la fonction publique territoriale, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent être soumis à un tel régime d'équivalence (18). Ce régime est mis en place pas les conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours, sous certaines conditions et après avis du comité technique. Il peut conduire à fixer une durée annuelle comprise entre 2160 et 2400 heures, mais considérée comme équivalente à la durée de 1 607 heures. Par exemple, si la durée annuelle équivalente est fixée à 2160 heures, l'agent devra accomplir cette durée, qui représente ses obligations de service, mais percevra la rémunération correspondant à la durée légale du travail de 1 607 heures.

(10) Article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

(11) Article 9 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

(12) Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ; se reporter également au dossier relatif à la rémunération et la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, *Les informations administratives et juridiques* de juin 2005.

(13) Article 1<sup>er</sup> du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

(14) Article 1<sup>er</sup> du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

(15) Article 7 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

(16) Article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

(17) Articles 8 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

(18) Décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels.

## Organisation de la durée du travail en cycle de travail

- Le travail est organisé selon des périodes de référence définies par service ou par nature de fonction, dénommées **cycles de travail**. Les conditions de leur mise en place sont déterminées par l'organe délibérant, après avis du comité technique (19).
- Les cycles varient entre la semaine et l'année (semaine, quinzaine, mois, trimestre, année...). Une durée du travail et des horaires de travail sont déterminés à l'intérieur des cycles, d'une manière telle que, s'agissant d'un emploi à temps complet, la durée annuelle de travail soit égale à 1 607 heures. Cette organisation par cycle doit être définie de manière explicite et programmée (20). Au cours d'une année, la durée du travail peut varier d'un cycle à l'autre. Une collectivité peut par exemple choisir de fixer un cycle hebdomadaire se traduisant par des semaines de 32 heures pour une partie de l'année et de 39 heures pour une autre partie ou, plus simplement, un cycle hebdomadaire correspondant à des semaines de 35 heures pour toute l'année.
- L'addition des durées correspondant aux cycles ne doit pas dépasser 1 607 heures. Des jours de compensation, dits **jours de réduction du temps de travail** (jours RTT) peuvent être accordés pour respecter cette limite. Ce sera par exemple le cas lorsqu'une collectivité choisit de pratiquer tout au long de l'année des semaines de plus de 35 heures.

Lorsque des jours RTT sont prévus compte tenu de l'aménagement du temps de travail choisi par la collectivité, leur octroi est cependant conditionné par l'accomplissement de périodes de travail effectif. Les agents absents sur une partie de l'année verront donc leurs droits aux jours RTT réduits voire supprimés. La question de savoir si les jours passés en congé de maladie sont du temps de travail effectif pris en compte dans les droits aux jours RTT n'avait pas clairement été tranchée par le juge administratif (21). Cependant, désormais, l'article 115 de la loi n°2010-1567 du 29 décembre 2010 de finances pour l'année 2011 dispose expressément que la période pendant laquelle un fonctionnaire (ou un agent non titulaire) se trouve en congé pour raison de santé « ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail ». Les travaux préparatoires de la loi précisent que cette mesure vise les seuls congés de maladie et « n'inclut pas dans son périmètre les congés de maternité et d'autres congés particuliers : congé pour exercer un mandat électif local, décharges d'activité pour mandat syndical, congé de formation professionnelle... ».

Les jours passés en congé annuel doivent quant à eux également être exclus du calcul. Il a ainsi été jugé qu'une administration qui souhaitait faire bénéficier ses agents d'un nombre de jours de congés annuels supérieur à celui prévu par les textes en vigueur devait alors fixer un cycle hebdomadaire supérieur à 35 heures afin que l'organisation des cycles de travail permette de décompter 1 607 heures travaillées dans l'année (22).

- Pour les agents relevant d'un décompte horaire des **heures supplémentaires**, ce décompte s'effectue au titre d'un cycle de travail. Les heures supplémentaires sont donc celles effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail, à la demande de l'administration (23). Ainsi, s'agissant des agents par exemple soumis à un cycle annuel, seules les heures qu'ils accomplissent dans l'année au-delà de 1 607 heures donnent lieu à récupération ou à indemnisation, dans les conditions prévues par les textes en vigueur (24). Pour un cycle hebdomadaire de 32 heures, les heures supplémentaires seront celles effectuées à compter de la 33<sup>e</sup> heure et, pour un cycle de 39 heures, celles effectuées à compter de la 40<sup>e</sup>.

## Horaires variables

- Les organes délibérants des collectivités peuvent décider, après avis du comité technique, de mettre en place un dispositif d'horaires variables (25).

(19) Article 4 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

(20) *Aménager et réduire le temps de travail : les 35 heures dans la fonction publique de l'État – Guide pour l'action*, septembre 2000, Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État.

(21) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 11 février 2008, req. n°05BX00130 : les jours passés en congé de maladie ouvrent des droits aux jours RTT. Dans un arrêt du 24 novembre 2009, req. n°07MA04520, la cour administrative de Marseille a toutefois retenu une position différente. Se reporter sur ce point aux *Informations administratives et juridiques* de février 2011, page 20.

(22) Conseil d'État, 30 juillet 2003, n°s 246771 et 247087.

(23) Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, article 4.

(24) Cour administrative d'appel de Versailles, 24 novembre 2005, req. n°03VE01568 : fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents spécialisés des écoles maternelles.

(25) Articles 6 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 et du décret n°2000-815 du 25 août 2000.

## Les garanties minimales en matière d'organisation du temps de travail

### Étendue des garanties

- L'organisation du travail au sein des collectivités doit respecter les garanties réglementaires suivantes, inspirées des prescriptions issues du droit communautaire (26) :
  - *Durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises* : 48 heures maximum au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
  - *Repos hebdomadaire* : au minimum 35 heures continues par semaine et comprend en principe le dimanche.
  - *Durée quotidienne de travail* : 10 heures maximum.
  - *Repos quotidien* : au minimum 11 heures en continu.
  - *Amplitude de travail quotidien* : 12 heures maximum (27).
  - *Pause* : au minimum 20 minutes pour 6 heures travaillées dans une journée.

### Dérogations

Le pouvoir réglementaire autorise des dérogations aux garanties minimales, dans les deux hypothèses suivantes (28) :

- Si « *l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens* ». Les dérogations doivent dans ce cas être prévues par un décret pris en Conseil d'État, après avis du CSFPT. Ce décret doit accorder des contreparties aux catégories d'agents concernées.

Pour la fonction publique territoriale, des dérogations justifiées par la protection des personnes et des biens sont ainsi prévues pour les sapeurs-pompiers professionnels (29).

Des dérogations existent également pour des agents de l'État travaillant sur les routes classées dans le domaine public national et dans les ports non autonomes transférés aux collectivités en application des articles 18, 19 et 30 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 (30).

- Si « *des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du comité technique (...)* ».

### Possibilité de régimes de travail dérogatoires pour les fonctions d'encadrement et de conception

- Les organes délibérants peuvent, après avis du comité technique, prévoir des dispositions spécifiques relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail pour les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

Ces régimes de travail spécifiques doivent être adaptés à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions accomplies par les agents concernés. Ils ne peuvent en revanche pas déroger aux garanties minimales relatives à l'organisation du travail exposées ci-dessus (31). ■

(26) Article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000.

(27) Il est rappelé que l'amplitude correspond au temps qui s'écoule entre le début et la fin d'une journée de travail. L'amplitude comprend le temps de travail effectif, ainsi que les pauses.

(28) Articles 3 II du décret n°2000-815 du 25 août 2000 et 3 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

(29) Décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels.

(30) Décret n°2007-22 du 5 janvier 2007 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels exerçant des compétences transférées aux collectivités territoriales en application des articles 18, 19, 30 et 104 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement.

(31) Articles 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 et du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

# Votre passeport pour la réussite



Une collection rédigée par les organisateurs

Concours de la Fonction Publique Territoriale

## Annales corrigées

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

CIG petite couronne



La documentation Française

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

### Accès aux documents administratifs

#### **Avis n° 20104024 du 14 octobre 2010 de la CADA au ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.**

Recueil des principaux avis et conseils : 2<sup>e</sup> semestre 2010 / CADA.-  
Site internet de la CADA, juin 2011.- p. 93.

La communication à des tiers, nonobstant leur qualité de délégués syndicaux, des informations couvertes par le secret de la vie privée n'est possible que si ces derniers justifient d'un mandat exprès de chacun des agents concernés.

#### **Avis n°20103543 du 16 septembre 2010 de la CADA au maire de Tours.**

Recueil des principaux avis et conseils : 2<sup>e</sup> semestre 2010 / CADA.-  
Site internet de la CADA, juin 2011.- p. 92.

Des lettres de plainte ou de dénonciation, dès lors que leur auteur est identifiable, adressées à une administration, ne sont pas communicables à des tiers, y compris lorsque ceux-ci sont visés par la plainte ou la dénonciation en question.

### Accès aux documents administratifs

#### **Dossier individuel**

#### **Avis n°20104160 du 4 novembre 2010 de la CADA au recteur de l'académie de Lyon.**

Recueil des principaux avis et conseils : 2<sup>e</sup> semestre 2010 / CADA.-  
Site internet de la CADA, juin 2011.- p. 93-94.

Le dossier d'un agent qui comporte de nombreuses informations sur la façon de servir, la vie privée, l'état de santé et l'évaluation professionnelle d'un agent n'est

librement communicable qu'à l'expiration d'un délai de cinquante ans à compter de la date du dossier ou du document le plus récent inclus dans celui-ci.

### Accès aux documents administratifs

#### **Secret professionnel**

#### **Aide et action sociales**

#### **Avis n° 20103316 du 16 septembre 2010 de la CADA au président du conseil général du Cher.**

Recueil des principaux avis et conseils : 2<sup>e</sup> semestre 2010 / CADA.-  
Site internet de la CADA, juin 2011.- p. 91.

Des documents contenant des informations relevant du secret professionnel imposé par les articles L. 221-6 et L. 226-2-1 du code de l'action sociale et des familles à toute personne participant aux missions du service de l'aide sociale à l'enfance ne sont pas communicables dès lors qu'elles contiennent un secret protégé par la loi au sens du h) du 2<sup>o</sup> du I de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978.

### Assurance chômage

#### **Circulaire n°2011-27 du 1<sup>er</sup> août 2011 de l'Unédic relative à la transmission dématérialisée de l'attestation d'employeur.- 4 p.**

Un arrêté ministériel du 14 juin 2011 précise les conditions de la transmission dématérialisée des données de l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail.

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

**Décret n°2011-999 du 24 août 2011 modifiant le décret n°88-236 du 14 mars 1988 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux.**

(NOR : IOCB1118963D).

J.O., n°197, 26 août 2011, texte n°11, (version électronique exclusivement).- 16 p.

L'annexe I du décret n°88-236 du 14 mars 1988 est modifiée pour prendre en compte la mise à jour du programme des épreuves des concours interne et externe des administrateurs territoriaux, les modifications étant applicables aux concours organisés à compter de l'année 2012.

**Arrêté du 16 août 2011 fixant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux (session 2011).**

(NOR : MFPP1100010A).

J.O., n°211, 11 septembre 2011, texte n°27, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est réparti comme suit :

- concours externe : 30 postes ;
- concours interne : 29 postes ;
- troisième concours : 6 postes.

**Arrêté du 30 mai 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : COTB1123742A).

J.O., n°204, 3 septembre 2011, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de Seine-Maritime

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

**Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2011 portant ouverture d'un examen d'attaché principal territorial.**

(NOR : IOCB1122707A).

J.O., n°192, 20 août 2011, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Alpes-Maritimes organise un examen professionnel d'attaché territorial principal dont l'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 17 avril 2012. Les préinscriptions se dérouleront sur internet du 3 janvier au 1<sup>er</sup> février 2012, les dossiers devant être déposés le 9 février 2012 au plus tard.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Bibliothécaire

**Arrêté du 19 août 2011 modifiant l'arrêté du 9 novembre 2010 portant ouverture de concours externe et interne de bibliothèque territorial.**

(NOR : IOCB1123380A).

J.O., n°201, 31 août 2011, texte n°10, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont fixées les dates des épreuves d'admission du concours organisé par le centre de gestion de la Côte-d'Or.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur de bibliothèques

**Arrêté du 1<sup>er</sup> juin 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).**

(NOR : COTB1123070A).

J.O., n°196, 25 août 2011, texte n°57, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Charente-Maritime.

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

**Décret n° 2011-1100 du 9 septembre 2011 modifiant le décret n° 2008-288 du 27 mars 2008 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine (rectificatif)**

(NOR : COTB1116254Z).

J.O., n°216, 17 septembre 2011, texte n°34, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les modifications portent sur l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2011-1100 du 9 septembre 2011.

**Décret n°2011-1100 du 9 septembre 2011 modifiant le décret n°2008-288 du 27 mars 2008 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine.**

(NOR : COTB1116254D).

J.O., n°211, 11 septembre 2011, texte n°31, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Le présent décret modifie les modalités des épreuves d'admissibilité et d'admission des concours externe (art. 1) et celle de l'épreuve orale visant à apprécier la personnalité, les qualités du candidat et son expérience professionnelle du concours interne (art. 2). Sont aussi modifiées les dispositions concernant les jurys de concours (art. 3 et art. 4) et les annexes I et II du décret n°2008-288 du 27 mars 2008, une annexe V contenant les rubriques du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle y étant également ajoutée.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Éducateur des activités physiques et sportives

**Arrêté du 2 août 2011 annulant l'arrêté du 19 avril 2011 portant ouverture au titre de l'année 2012 d'un examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives par voie de promotion interne.**

(NOR : IOCB1122878A).

J.O., n°195, 24 août 2011, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 19 avril 2011 du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine est annulé

**Arrêté du 2 août 2011 annulant l'arrêté du 19 avril 2011 portant ouverture d'un concours d'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.**

(NOR : IOCB1122876A).

J.O., n°195, 24 août 2011, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 19 avril 2011 du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine est annulé

**Arrêté du 26 juillet 2011 modifiant l'arrêté du 17 mai 2011 portant ouverture au titre de l'année 2012 d'un examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives.**

(NOR : IOCB1123002).

J.O., n°196, 25 août 2011, texte n°11, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Nord organise un examen professionnel dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 8 novembre 2012 et les épreuves d'admission à partir de janvier 2013. Les préinscriptions auront lieu du 5 juin au 4 juillet 2012, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 12 juillet 2012.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique. Technicien

**Arrêté du 26 août 2011 portant ouverture en 2012 de concours de recrutement de techniciens territoriaux dans la spécialité « prévention et gestion des risques, hygiène, restauration ».**

(NOR : IOCB1124834A).

J.O., n°216, 17 septembre 2011, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Tarn organise les concours externe, interne et troisième concours dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 avril 2012. Les dossiers peuvent être retirés du 3 au 30 novembre 2011, la date limite de dépôt étant fixée au 8 décembre 2011. Le nombre de postes est fixé comme suit :

- concours externe : 32 postes ;
- concours interne : 48 postes ;
- troisième concours : 17 postes.

**Arrêté du 26 août 2011 portant ouverture en 2012 de concours de recrutement de techniciens territoriaux dans la spécialité « déplacements, transports ».**

(NOR : IOCB1124874A).

J.O., n°216, 17 septembre 2011, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de l'Aude organise les concours externe, interne et troisième concours dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 11 avril 2012. Les dossiers peuvent être retirés du 3 au 30 novembre 2011, la date limite de dépôt étant fixée au 8 décembre 2011. Le nombre de postes est fixé comme suit :

- concours externe : 7 postes ;

- concours interne : 7 postes ;
- troisième concours : 1 poste.

**Arrêté du 22 août 2011 portant ouverture d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours d'accès au grade de technicien territorial dans la spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information.**

(NOR : IOCB1123392A).

J.O., n°202, 1<sup>er</sup> septembre 2011, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Tarn-et-Garonne organise les concours externe, interne et troisième concours dont l'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 11 avril 2012. Les dossiers peuvent être retirés du 3 au 30 novembre, la date limite de dépôt étant fixée au 8 décembre au plus tard. Le nombre total de poste est fixé à 64.

**Arrêté du 9 août 2011 modifiant l'arrêté du 12 juillet 2011 portant ouverture de concours de technicien territorial au titre de l'année 2012 organisés par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire-Atlantique en convention avec les centres de gestion de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée.**

(NOR : IOCB1123103A).

J.O., n°198, 27 août 2011, texte n°18, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes proposé au concours est modifié.

**Arrêté du 5 juillet 2011 portant ouverture d'un concours interne, d'un concours externe et d'un troisième concours de techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1123267A).

J.O., n°200, 30 août 2011, texte n°3, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Var organise les concours interne, externe et troisième concours dans les spécialités « Prévention, gestion des risques, hygiène, restauration » et « Espaces verts et naturels » dont les épreuves écrites se dérouleront le 11 avril 2012. Les dossiers de candidature peuvent être demandés du 3 au 30 novembre 2011 et retournés au 8 décembre 2011 au plus tard. Le nombre total de postes est fixé à 50.

## Déclaration des données sociales Comité technique paritaire / Attributions Centre de gestion / Compétences CSFPT / Fonctionnement Bilan social

**Circulaire du 15 juillet 2011 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration relative à la nomenclature des emplois territoriaux (NET).**

(NOR : COTB1114921C).

Site internet circulaires.gouv, septembre 2011.- 17 p.

Cette nouvelle version de la nomenclature des emplois territoriaux se substitue à celle annexée à la circulaire du

11 juin 2008 afin de prendre en compte les modifications statutaires intervenues depuis.  
Elle servira pour la prochaine déclaration annuelle de données sociales (DADS), notamment.

## Enseignement Sport

### **Circulaire n°2011-090 du 7 juillet 2011 du ministère de l'éducation nationale relative à l'enseignement de la natation dans les premier et second degrés.**

(NOR : MENE1115402C).

B.O. Éducation nationale, n°28, 14 juillet 2011.- 8 p.

Cette circulaire abroge et remplace les circulaires n°2004-139 du 13 juillet 2004 et n°2010-191 du 19 octobre 2010.

Elle définit les conditions de l'enseignement de la natation, les normes d'encadrement à respecter qui sont, pour les écoles élémentaires un enseignant et un adulte agréé et pour les écoles maternelles un enseignant et deux adultes agréés, les conditions de surveillance des bassins, les rôles et responsabilités des différents intervenants parmi lesquels peuvent figurer des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Une annexe 2 fait le point sur la qualité des personnes intervenant dans l'enseignement de la natation, l'encadrement des élèves et la surveillance des bassins.

## Mobilité entre les fonctions publiques / Ministère de la défense et des anciens combattants

### **Décret n°2011-1087 du 9 septembre portant statut particulier du corps des adjoints administratifs de la direction générale de la sécurité extérieure.**

(NOR : DEFH1113448D).

J.O., n°211, 11 septembre 2011, texte n°1, (version électronique exclusivement).- 6 p.

Le concours interne d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe est ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique territoriale comptant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours au moins une année de services civils ou militaires effectifs dans les services du ministère de la défense ou à la direction générale de la sécurité extérieure (art. 8).

Peuvent être détachés dans ce corps les fonctionnaires de la fonction publique territoriale appartenant à un cadre d'emplois classé dans la catégorie C (art. 15).

### **Décret n°2011-1088 du 9 septembre portant statut particulier du corps des agents techniques de la direction générale de la sécurité extérieure et relatif à l'emploi d'agent principal des services techniques.**

(NOR : DEFH1113454D).

J.O., n°211, 11 septembre 2011, texte n°2, (version électronique exclusivement).- 8 p.

Le concours interne d'agent technique principal de 2<sup>e</sup> classe est ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique territoriale comptant au

1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours au moins une année de services militaires ou civils effectifs dans les services du ministère de la défense ou à la direction générale de la sécurité extérieure (art. 9).

Peuvent être détachés dans le corps des agents techniques les fonctionnaires de la fonction publique territoriale appartenant à un cadre d'emplois classé dans la catégorie C (art. 17).

### **Décret n°2011-1089 du 9 septembre portant statut particulier du corps du personnel de surveillance de la direction générale de la sécurité extérieure et relatif à l'emploi de chef de service intérieur.**

(NOR : DEFH1113455D).

J.O., n°211, 11 septembre 2011, texte n°3, (version électronique exclusivement).- 5 p.

Le concours interne de surveillant est ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique territoriale justifiant d'au moins une année de services civils ou militaires effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours et étant âgés d'au moins vingt et un an et, au plus, de quarante ans (art. 5). Ils doivent réunir les conditions nécessaires à l'octroi d'une autorisation de port d'armes et remplir des conditions d'aptitude (art. 4).

Peuvent être détachés dans ce corps, les fonctionnaires de la fonction publique territoriale appartenant à un cadre d'emplois classé dans la catégorie C et remplissant les mêmes conditions d'âge, de port d'arme et d'aptitude que pour le concours interne (art. 4).

## Prime de fonctions et de résultats (PFR) Indemnité de performance et de fonctions

### **Circulaire relative à la mise à jour de l'annexe à la circulaire relative à la prime de fonctions et de résultats (PFR) dans la fonction publique territoriale.**

(NOR : IOCB1108195C).

Site internet circulaires.gouv, août 2011.- 2 p.

Suite à la parution du décret n°2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, cette circulaire rappelle que ce corps constitue le corps de référence pour l'attribution des primes aux ingénieurs territoriaux et que les dispositions de ce décret leur sont donc applicables.

Elle rappelle que les dispositions relatives à la prime de fonctions et de résultats sont applicables aux attachés et aux secrétaires de mairie avec la parution de l'arrêté du 9 février 2011.

Les tableaux figurant en annexe de la circulaire du 27 septembre 2010 sont remplacés.

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

**Circulaire n°2011/57 du 2 août 2011 de la Caisse nationale d'assurance vieillesse relative au remboursement des versements pour la retraite.**

Site internet de la CNAV, août 2011.- 7 p.

Cette circulaire précise les modalités d'application de l'article 24 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Elle détaille les trois conditions cumulatives qui donnent droit au remboursement du VPLR (versement pour la retraite), les modalités du remboursement qui peut porter sur la totalité ou une partie du versement ainsi que les modalités de son calcul.

## Sécurité Informatique

**Circulaire du 14 septembre 2011 relative au cadre juridique applicable à l'installation de caméras de vidéoprotection sur la voie publique et dans des lieux ou établissements ouverts au public, d'une part, et dans des lieux non ouverts au public, d'autre part.**

(NOR : PRMX1124533C).

J.O., n°214, 15 septembre 2011, p. 15448-15449.

Suite à l'avis du Conseil d'État du 24 mai 2011, les dispositifs de vidéosurveillance installés dans des lieux non ouverts au public constituent un traitement automatisé de données à caractère personnel lorsqu'ils permettent l'enregistrement et la conservation des images et lorsque les responsables du dispositif ou les agents ayant accès aux enregistrements sont en mesure d'identifier les personnes filmées et doivent faire l'objet d'une autorisation préalable de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

## Service militaire ou national

**Décret n°2011-1004 du 24 août 2011 relatif aux missions de service civique réalisées par des mineurs.**

(NOR : MENV1108079D).

J.O., n°197, 26 août 2011, p. 14462-14463.

Sont fixées les modalités d'accueil des mineurs volontaires ayant conclu un contrat de service civique.

## Situation des fonctionnaires détachés / Au regard de la retraite

**Circulaire du 1<sup>er</sup> août 2011 relative au taux des contributions employeurs au compte d'affectation spéciale « Pensions » pour 2012.**

(NOR : BCRB1121307C)

Site internet circulaires.gouv, août 2011.- 1 p.

Pour l'année 2012, le taux de la contribution aux charges de pension versée par les collectivités, organismes, offices ou établissements de l'État, au titre des fonctionnaires civils de l'État ou des militaires qu'ils emploient par voie de détachement, est fixé à 68,59 %.

## Statut des fonctionnaires des communes, des groupements de communes et des établissements publics de la Polynésie française

**Décret n°2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements administratifs.**

(NOR : OME001024776D).

J.O., n°202, 1<sup>er</sup> septembre 2011, p. 14838-14857.

Sont fixées les dispositions concernant les modalités d'accès aux emplois, les droits et garanties de la fonction publique polynésienne ainsi que le déroulement de carrière des fonctionnaires. Le chapitre IV du présent décret est consacré aux règles d'organisation et de fonctionnement du centre de gestion. ■

## 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.

## Décentralisation

**Rapport d'information fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation portant contribution à un bilan de la décentralisation / Par M. Edmond Hervé.**

Document du Sénat, n°679, 28 juin 2011.- 328 p.

Ce rapport, dans une première partie, retrace l'historique de la décentralisation depuis 1982 avec les différents textes, rapports et prises de position qui se sont succédés. Dans une deuxième partie, il dresse un état de lieux des collectivités territoriales, de leurs compétences, des réformes en cours et des attentes. Pour la fonction publique territoriale, il constate un fort accroissement des effectifs. 21 propositions sont faites parmi lesquelles figurent, entre autres, la création d'un Institut des collectivités territoriales, la modernisation du département, la revalorisation de la coopération entre collectivités, le renforcement de la fonction stratégique de la région, des mesures pour valoriser la fonction publique territoriale comme le développement de la préparation aux concours, de la fluidité entre les filières et entre les trois fonctions publiques ainsi que l'ouverture des corps d'inspection générale auxquels il serait attribué une mission de conseil aux collectivités territoriales.

**Question écrite n°108687 du 17 mai 2011 de M. Michel Bouvard à M. le ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement.**

J.O. A.N. (Q), n°28, 12 juillet 2011, p. 7621.

Après un bilan du transfert des ouvriers des parcs et ateliers de l'État aux départements, le ministre indique que des perspectives d'accord ont pu être dégagées en ce qui concerne les dispositions du décret relatif aux modalités d'intégration de ces agents dans la fonction publique territoriale.

Un projet de décret, en cours d'élaboration, prévoit l'instauration d'un système de double pension permettant de juxtaposer le régime du Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État et le régime de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

## Décentralisation

### Accidents de service et maladies professionnelles

**Question écrite n°103825 du 29 mars 2011 de M. Eric Straumann 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°32, 9 août 2011, p. 8603.

Lorsque les faits générateurs d'un accident de service ou de trajet ou d'une maladie professionnelle d'un ouvrier des parcs et ateliers sont antérieurs à son transfert au département, les dépenses engagées sont à la charge de l'État. Lorsqu'ils sont postérieurs, ils sont à la charge de la collectivité territoriale.

Il est rappelé que la loi du 11 janvier 1984 et le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines dispositions des fonctionnaires ne leur sont pas applicables puisqu'ils n'ont pas le statut de fonctionnaire.

## Filière médico-sociale

### Cadre d'emplois / Catégorie A.

#### Filière médico-sociale. Conseiller socio-éducatif

**Question écrite n°18869 du 9 juin 2011 de M<sup>me</sup> Monique Cerisier-ben Guiba à M. le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État transmise à M. le ministre de la fonction publique.**

J.O. S. (Q), n°32, 11 août 2011, p. 2130.

La transposition du nouvel espace statutaire de la catégorie B aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale est prévue pour le second semestre 2011.

Les corps et cadres d'emplois des conseillers socio-éducatifs devraient bénéficier d'une revalorisation importante des indices de rémunération de fin de carrière.

## Non titulaire

### Mobilité entre fonctions publiques

### Non discrimination

### Accident de service et maladie professionnelle

**Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre**

**les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique / Présenté au nom de M. François Fillon, Premier ministre par M. François Sauvadet, ministre de la fonction publique.**

Document du Sénat, n°784, 7 septembre 2011.- 69-68 p.

Ce document parlementaire, après l'exposé des motifs et le projet de loi, comprend une étude d'impact qui fait, dans une première partie, un diagnostic sur la situation des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, le point sur les objectifs poursuivis, les options possibles, les dispositions retenues et leur impact sur, notamment, les agents, les employeurs et les finances publiques.

Une deuxième partie est consacrée aux dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dont le dispositif de connaissance statistique serait renforcé, à la prise en compte du handicap, à la mobilité en harmonisant certaines règles applicables aux trois fonctions publiques et en élargissant le champ d'application de la mise à disposition, à l'inscription des mises à disposition dans la comptabilité des organisations syndicales, à la limite d'âge des agents contractuels et au remboursement des frais médicaux des fonctionnaires territoriaux victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle et mis à la retraite.

**Nouvelle bonification indiciaire  
Emplois fonctionnels  
Centre départemental de gestion  
HLM**

**Question écrite n°91020 du 19 octobre 2010 de M. Michel Piron à M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°30, 26 juillet 2011, p. 8148.

Les emplois de directeur d'OPHLM de 5 000 à 10 000 logements et de directeur de centre de gestion de 5 000 à 9 000 agents au plus étant assimilés, en application de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987, à celui de directeur général des services des communes de plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants, leurs détenteurs peuvent bénéficier de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) de 35 points prévue à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.

**Obligations du fonctionnaire  
Incompatibilités  
Cumul d'activités**

**Projet de loi relatif à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique / Présenté au nom de M. François Fillon, Premier ministre, par M. François Sauvadet, ministre de la fonction publique.**

Document de l'Assemblée nationale, n°3704, 27 juillet 2011.- 22-29 p.

Il est proposé, à l'article 1<sup>er</sup>, que les personnes chargées d'une mission de service public exercent leurs fonctions avec probité et impartialité en évitant les situations de conflit d'intérêts et aux articles 2 et 3, que les titulaires d'un

emploi fonctionnel ou d'un emploi de cabinet dans les collectivités territoriales soient tenus de faire une déclaration d'intérêts lors de leur prise de fonctions.

Le chapitre II est consacré à l'Autorité de la déontologie de la vie publique à laquelle sont transférées les actuelles missions de la commission de déontologie. Elle est également chargée de rendre des avis sur d'éventuels conflits d'intérêts, sa saisine étant obligatoire pour les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales (art. 8). Les articles 10 à 13 concernent les modalités de saisine de la commission et les conséquences de la méconnaissance des avis rendus qui peuvent être, pour les fonctionnaires ou agents publics, des retenues sur pension.

**Restauration du personnel  
Cotisations au régime général de sécurité sociale /  
Cotisations salariales  
Cotisations au régime général de sécurité sociale /  
Cotisations patronales**

**Question écrite n°105636 du 19 avril 2011 de M<sup>me</sup> Marie-Jo Zimmermann à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration.**

J.O. A.N. (Q), n°34, 23 août 2011, p. 9027-9028.

La fourniture de leur repas aux agents communaux chargés d'encadrer les enfants dans les cantines scolaires doit être appréciée, pour être considérée ou non comme un avantage en nature, en fonction de critères de nécessité de service liés à une obligation professionnelle définis par la circulaire n°2005-389 du 19 août 2005 de la direction de la sécurité sociale et figurant dans le projet éducatif de l'établissement ou dans un document contractuel.

**Retraite / Bonifications prises en compte  
dans la détermination des annuités liquidables  
Liquidation de la pension / Annuités liquidables**

**Question écrite n°16570 du 23 décembre 2010 de M<sup>me</sup> Monique Cerisier-ben Guiga 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°27, 7 juillet 2011, p. 1787-1788.

La décision a été prise de différer la publication du décret devant fixer la liste des bonifications et majorations de durée auxquelles s'appliquent les dispositions de l'article 50 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la rédaction de cet article devant être clarifiée par une prochaine loi de finances ou de financement de la sécurité sociale. ■

## 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 Prescription

**Cour administrative d'appel de Nantes, 29 octobre 2010, M. C., req. n°09NT01434.**

À la suite d'un avis favorable de la commission départementale de réforme du 25 juin 2002 et après l'intervention d'un décret du 11 février 2003 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale, une autorité locale a reconnu l'asthme dont souffrait un éducateur sportif, maître-nageur sauveteur, comme une maladie professionnelle, à compter du 13 février 2003. En application des dispositions de la loi du 31 décembre 1968, la prescription de l'action en responsabilité dirigée par ce fonctionnaire contre son employeur a commencé à courir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003. Or, cet agent, dont l'état de santé avait été consolidé au 31 janvier 2002 et qui avait engagé des démarches en vue de faire reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie respiratoire dès le 24 juillet 2002, ne saurait être regardé comme ayant légitimement ignoré l'existence de sa créance à la date du 25 juin 2002 ; sa demande préalable d'indemnisation adressée au maire le 6 juillet 2007 a donc été présentée au-delà du délai de prescription fixé par les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 décembre 1968. Par conséquent, c'est à juste titre que le tribunal administratif a fait droit à l'exception de prescription quadriennale opposée par la commune à sa demande d'indemnisation.

### Admission à la retraite pour invalidité Reclassement pour inaptitude physique

**Cour administrative d'appel de Marseille, 15 juin 2010, Centre communal d'action sociale de la commune de Salon-de-Provence, req. n°08MA02350.**

Est illégale la décision d'une autorité locale plaçant un fonctionnaire à la retraite pour invalidité, dès lors qu'elle ne justifie pas avoir satisfait à son obligation de reclassement. En effet, à la fois l'avis de la commission de

réforme et le procès-verbal du comité médical sur lesquels se fonde cette décision ne comportent aucune précision sur la possibilité d'un reclassement et se bornent à mentionner une inaptitude aux seules fonctions d'infirmière, même si des avis antérieurs du comité médical se prononçaient en faveur d'une tentative de reclassement et qu'un autre avis, émis postérieurement à cette décision, concluait à une inaptitude absolue et définitive à toutes fonctions. Ainsi, il est constant que la commission de réforme a considéré que cet agent, infirmière de classe normale, était atteint d'une incapacité absolue et définitive de poursuivre l'exercice de ses fonctions. Il est également constant que le procès-verbal du comité médical a conclu à l'inaptitude définitive et absolue de cet agent. Ces deux avis et rapports ne se sont prononcés ni l'un ni l'autre sur la possibilité pour cet agent d'exercer d'autres fonctions dans un corps de niveau inférieur ou dans un poste sédentaire. De plus, la croix, portée dans la case « une proposition de classement a été faite à l'agent » du procès-verbal de la séance de la commission de réforme ne permet pas, en l'absence de toute précision sur la nature du poste ou les fonctions concernées, de tenir pour établie l'existence d'une proposition de reclassement faite à cet agent préalablement à sa mise à la retraite pour invalidité.

### Astreinte et permanence Centre communal d'action sociale Non titulaire / Rémunération Primes et indemnités

**Cour administrative d'appel de Lyon, 16 novembre 2010, M. M., req. n°09LY01955.**

En l'espèce, il ne résulte pas de l'instruction que, même si elles ont correspondu à un travail effectif, dans la mesure où le gardien du centre d'hébergement d'urgence d'un centre communal d'action sociale (CCAS) restait à la disposition de son employeur sans possibilité de vaquer à ses occupations personnelles, les heures dites « d'astreintes de nuit » assurées par cet agent non titulaire, auraient dû faire l'objet d'une comptabilisation pour leur durée totale, et non d'une équivalence, dès lors,

notamment, que cet agent était seulement amené, ponctuellement, durant ces heures, à répondre aux éventuelles sollicitations des résidents, peu nombreux, du centre d'hébergement d'urgence du CCAS. Par suite, le forfait mensuel de 84 heures rémunérées, alloué à cet agent chaque mois, ainsi que le précisait chacun de ses contrats, ne peut être regardé comme ayant rémunéré d'une manière insuffisante la durée de sa présence effective, nonobstant la circonstance que le nombre de ces heures s'élevait au montant minimum mensuel de 124 heures.

Il appartient à une autorité territoriale de fixer, au cas par cas sous le contrôle du juge, la rémunération des agents non titulaires en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés. Cette rémunération peut comprendre des indemnités justifiées par la nature des fonctions. Ces indemnités, normalement prévues dans le contrat qui lie l'agent à la collectivité, peuvent être accordées par une délibération de portée générale, sous réserve que celle-ci prévoie, soit la liste, soit les caractéristiques des fonctions donnant droit à chaque indemnité.

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

**Cour administrative d'appel de Nantes, 3 juin 2010, M. D., req. n°09NT01064.**

Est légale la décision d'une autorité publique du 30 janvier 2007 rapportant celle du 9 janvier 2007, plaçant un fonctionnaire à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> février 2007 et lui enjoignant de reprendre ses fonctions, dès lors que cet agent ne remplissait pas les conditions lui permettant de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite dans le cadre des carrières longues. En effet, si cette autorité a demandé, au début du mois de janvier, à la caisse régionale d'assurance-maladie (CRAM) et à la mutualité sociale agricole (MSA) que lui soient transmis les relevés nécessaires à la validation des trimestres d'activités cotisés par cet agent, elle ne disposait, le 9 janvier 2007, que du seul relevé de carrière produit par la CRAM, au vu duquel ce fonctionnaire ne remplissait pas les conditions de trimestres d'activités cotisés permettant de le placer en position de retraite au 1<sup>er</sup> février 2007. Le relevé de carrière sollicité auprès de la MAS indiquant d'autres périodes d'activités que celles figurant sur le relevé de carrière établi par la CRAM n'a été produit que postérieurement au 30 janvier 2007.

### Collaborateur de cabinet Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement Emplois fonctionnels

**Cour administrative d'appel de Nantes, 9 avril 2010, M<sup>me</sup> F., req. n°09NT01817.**

Est légale la décision d'une autorité locale mettant fin au contrat d'un collaborateur de cabinet même si, parallèlement à ses fonctions, celui-ci exerçait des missions administratives de directeur général de services, figurait comme tel dans les organigrammes et intervenait dans le processus de notation des agents, dès lors que ces circonstances ne sont pas de nature, à elles seules, à modifier la situation administrative de cet agent qui percevait ses émoluments à partir de crédits affectés à la rémunération des collaborateurs de cabinet. Ne pouvant être regardé comme ayant occupé un emploi en application des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, ce collaborateur de cabinet ne peut prétendre au renouvellement de son contrat pour une durée indéterminée. Le dernier engagement de cet agent ayant nécessairement pris fin avec le mandat du maire, ce dernier s'est borné à tirer les conséquences du terme de l'engagement de ce collaborateur de cabinet ; la décision mettant fin à ce contrat doit donc être regardée comme un refus de renouvellement, n'ayant pas à être précédée d'une période de préavis.

### Commission administrative paritaire / Attributions

**Cour administrative d'appel de Nantes, 28 octobre 2010, Centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) de Rennes, req. n°10NT00943.**

La faculté qu'ont les autorités publiques de s'entourer, avant de prendre les décisions relevant de leur compétence, des avis qu'elles estiment utile de recueillir, ne peut légalement s'exercer, lorsqu'une disposition réglementaire fixe les conditions dans lesquelles il est pourvu à son application, que suivant les modalités prévues par cette disposition.

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

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

**Cour administrative d'appel de Nantes, 1<sup>er</sup> octobre 2010, M. P., req. n°10NT00081.**

Il résulte des dispositions de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 qu'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit justifiée ou non par l'intérêt du service, doit être mis à même de demander la communication de son dossier. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier qu'un fonctionnaire a été reçu par son directeur, en vue de l'intervention de la décision le déchargeant de ses fonctions de responsable d'équipe, et a ainsi pu faire valoir ses arguments, ce qu'il

a fait, notamment, par un courrier dans lequel il demande à être maintenu dans ses fonctions. Dans ces conditions, il doit être regardé comme ayant été mis à même de demander communication de son dossier.

Les circonstances que le directeur d'un établissement public, saisi par les membres d'une équipe des difficultés ressenties dans leurs relations avec leur responsable, les ait rencontrés en dehors de la présence de ce chef d'équipe, que le directeur n'ait pas répondu à un courrier de ce responsable, que celui-ci ait été remplacé par un de ses anciens subordonnés et qu'il ait été rétrogradé par erreur (erreur rectifiée par la suite), ne constituent pas des agissements de harcèlement moral au sens des dispositions de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983.

## Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir

### Primes et indemnités

**Conseil d'État, 22 juin 2010, Syndicat départemental CFDT INTERCO Moselle, req. n°320193.**

Si un syndicat a la qualité pour intervenir, le cas échéant, à l'appui de recours formés par des fonctionnaires, réintégrés dans les services d'une communauté d'agglomération, contre les décisions individuelles mettant fin au régime indemnitaire dont ils bénéficiaient auparavant lorsqu'ils étaient mis à la disposition d'une régie, il n'a pas qualité pour agir lui-même contre le retrait par le président de cette communauté d'agglomération du bénéfice des avantages financiers accordés antérieurement à ces agents.

## Cumul d'activités

### Cumul de rémunérations

#### Sanctions disciplinaires

#### Sanction du premier groupe / Exclusion temporaire

**Cour administrative d'appel de Nancy, 2 décembre 2010, M<sup>me</sup> S., req. n°09NC01852.**

Le refus d'un agent de communiquer à son employeur, dans le délai imparti à cet effet, le relevé de ses activités extérieures et les rémunérations perçues à ce titre durant les trois dernières années, en distinguant celles relevant d'activités privées et celles relevant d'activités publiques, constitue, à lui seul, une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire, et ce nonobstant les circonstances que cet agent était autorisé, aux termes de son contrat, à intervenir à l'extérieur sur autorisation écrite de sa direction et qu'il avait indiqué, par un courrier adressé à son employeur après avoir pris connaissance d'une procédure disciplinaire à son encontre, n'avoir exercé aucune fonction lucrative en dehors de son activité. A la supposer avérée, la circonstance que l'activité de cet agent présentait le caractère d'une production d'une œuvre artistique entrant dans le champ des dérogations prévues par l'article 3 du décret-loi du 29 octobre 2006 alors applicable, est sans incidence sur le refus de cet agent de transmettre les informations sollicitées par son employeur relatives à

d'éventuels cumuls de rémunérations. Ce refus constitue une faute revêtant un réel caractère de gravité, dès lors qu'il empêche l'administration de vérifier que l'agent ne cumule pas des activités ou des rémunérations dans des conditions contraires aux exigences de la loi.

## Disponibilité / Pour élever un enfant

### Cumul d'activités

#### Cumul de rémunérations

**Cour administrative d'appel de Paris, 29 juin 2010, M<sup>me</sup> D. J., req. n°09PA01164.**

Un fonctionnaire bénéficiant d'une mesure de mise en disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans peut, sans se consacrer exclusivement à l'éducation de son enfant, se livrer à une activité rémunérée dès lors que l'exercice de cette activité lui permet néanmoins d'assurer normalement l'éducation de son enfant. En effet, si ce fonctionnaire continue d'être lié au service public et doit, en conséquence, observer la réserve qu'exige la qualité dont il demeure revêtu et, notamment, s'abstenir d'exercer toute activité incompatible avec la mission du cadre d'emplois auquel il continue d'appartenir, il cesse, par contre, du fait même qu'il est dans l'impossibilité de poursuivre l'exercice de ses fonctions antérieures, d'être soumis à l'interdiction de principe du cumul desdites fonctions avec une activité privée rémunérée. Dès lors, l'administration ne saurait exiger, sur le fondement des dispositions relatives aux cumuls de rémunérations et de fonctions, le reversement à son profit des ressources que cet agent a pu tirer, pendant la période de sa mise en disponibilité, d'une activité privée régulièrement exercée dans ce cadre.

## Disponibilité d'office / Cas d'application

### Disponibilité pour convenances personnelles

#### Allocations d'assurance chômage

#### Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive.

#### Éducateur des activités physiques et sportives

#### Réintégration

**Cour administrative d'appel de Nantes, 31 décembre 2010, M. H., req. n°09NT02664.**

Est légale la décision d'une collectivité locale refusant de réintégrer un agent, éducateur des activités physiques et sportives, à l'issue (le 28 août 1994) de sa disponibilité pour convenances personnelles et le maintenant, à compter du 29 août 1994, en disponibilité d'office sans traitement en raison de l'absence de poste vacant correspondant à son grade. En effet, si ce fonctionnaire a sollicité, par un courrier du 13 décembre 2001, sa réintégration pour exercer ses fonctions en remplacement d'un agent muté, il résulte toutefois de l'instruction que, pour mettre en œuvre les orientations du contrat de ville de l'agglomération, le conseil municipal a, par une délibération du 13 mars 2002, supprimé l'emploi vacant d'éducateur des activités physiques et sportives de deuxième classe. Par ailleurs, il

résulte de l'instruction que cette commune a régulièrement invité cet agent à postuler pour des emplois correspondant à son grade situés dans le département, notamment par une lettre du 9 septembre 1999, mais il est constant que cet agent n'a pas déposé de candidature à ces emplois. En outre, par un courrier en date du 28 septembre 1999, la commune a informé le centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la situation de cet agent, or celui-ci n'a pas répondu à la demande de pièces complémentaires nécessaires à la publication de sa candidature dans la bourse de l'emploi.

S'agissant de la période du 29 août 1994 au 31 mars 1998 pendant laquelle il a exercé une activité libérale, cet agent ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi. En revanche, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1998 (fin de son activité libérale) et jusqu'au 9 septembre 1999, date à laquelle la commune l'a vainement invité à postuler à des emplois correspondant à son grade dans le département faute de poste vacant dans la commune, il doit être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi à l'issue de sa période de disponibilité pour convenances personnelles ; il avait donc droit, durant cette période, au versement d'allocations d'assurance chômage.

## Frais de déplacement / Changement de résidence État-civil

**Conseil d'État, 19 juillet 2010, M. M., req. n°334478.**

Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un comme dans l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des différences de situation susceptibles de la justifier. S'agissant d'agents publics relevant de corps, cadres d'emplois ou même, comme en l'espèce, de fonctions publiques différentes, leur rémunération ne peut être appréciée que globalement. Les régimes indemnitaires, y compris ceux portant sur des remboursements de frais, peuvent nécessairement différer selon les corps, cadres d'emplois et fonctions publiques et ne peuvent être pris en considération isolément. En l'espèce, un militaire ne peut ainsi pas utilement invoquer une disproportion manifeste qui existerait entre la situation des fonctionnaires civils, bénéficiant d'une prise en compte du partenaire de leur pacte civil de solidarité (PACS) sans condition de durée, au titre de l'indemnité de remboursement des frais de changement de résidence, et celle des militaires, dont la prise en compte de leur partenaire de PACS est soumise à une durée de trois années, au titre de la même indemnité.

## Indemnité de stage Indemnité de stage / Formation professionnelle initiale

**Conseil d'État, 9 juillet 2010, Ministre d'État, garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés c/ M<sup>lle</sup> A., req. n°332925.**

Un agent, affecté au sein d'une école pour suivre une formation initiale, doit être regardé comme un agent en stage pour l'application du décret du n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État. Ainsi, la circonstance que la résidence administrative de cet agent et l'école de formation soient, conformément au 6<sup>o</sup> de l'article 2 de ce décret, situées sur le territoire de la même commune, est sans incidence sur sa qualité d'agent en stage, pour l'application du décret du 3 juillet 2006.

## Licenciement en cours de stage Licenciement abusif Mutation interne - Changement d'affectation

**Cour administrative d'appel de Marseille, 30 mars 2010, M<sup>me</sup> B., req. n°08MA00887.**

Est illégal le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un stagiaire dont le supérieur hiérarchique, s'il a porté des appréciations défavorables sur la manière de servir et le comportement général de cet agent lors de son stage, a toutefois relevé ses qualités lors d'un entretien d'évaluation précédant son stage. De plus, si la commission administrative paritaire (CAP) a émis un avis favorable unanime à l'arrêt du stage de cet agent, son supérieur hiérarchique a proposé la poursuite de son stage avec changement de service en vue d'une évaluation par un autre cadre ; proposition avec laquelle les organisations syndicales, consultées lors de la tenue de la CAP, étaient favorables. Dans ces circonstances, eu égard notamment au fait qu'antérieurement à son stage, cet agent a été employé en tant que contractuel pendant une durée de six mois sans faire l'objet d'aucune appréciation défavorable de la part de sa hiérarchie, l'autorité administrative n'était pas en mesure de faire une appréciation exacte des aptitudes de ce stagiaire en estimant qu'il ne possédait pas les qualités nécessaires à sa titularisation six mois avant le terme réglementaire de son stage. L'annulation de ce licenciement implique la réintégration de cet agent jusqu'au terme réglementaire de son stage, le cas échéant dans un service différent de celui dans lequel il était affecté.

## Licenciement en cours de stage Licenciement pour inaptitude physique

**Cour administrative d'appel de Lyon, 9 septembre 2010, M<sup>me</sup> A., req. n°08LY02608.**

La décision par laquelle une autorité locale, après avoir informé un agent d'entretien non titulaire qu'il sera mis

en stage conformément à sa demande, a refusé de le renouveler dans ses fonctions à la suite d'un avis d'inaptitude physique, doit s'analyser comme une décision de licenciement pour inaptitude physique en fin de stage, confirmée par deux décisions postérieures. Ces décisions sont illégales, dès lors qu'à la date où elles ont été prises, cet agent ne présentait pas une inaptitude définitive à ses fonctions. En effet, si le médecin généraliste agréé par la commune a conclu, le 4 mars 2003, que l'état de santé de cet agent était incompatible avec l'exercice des fonctions postulées après un avis rendu par un médecin spécialiste en cardiologie le 3 février 2003, ce dernier précisait qu'à la date de l'examen, il n'existait aucune incompatibilité avec l'exercice des fonctions même s'il constatait une aggravation de l'état de santé de cet agent. Dans un avis rendu le 23 avril 2003, le médecin spécialiste chargé de soumettre cet agent à un test d'effort a conclu à l'absence d'argument en faveur d'une aggravation objective depuis six ans. Et par un nouvel avis rendu le 17 juin 2003, ce même spécialiste a attesté de la compatibilité actuelle de l'état de santé de cet agent avec son poste de travail d'agent d'entretien à temps partiel.

## Licenciement pour inaptitude physique Acte administratif / Motivation

**Cour administrative d'appel de Marseille, 22 octobre 2010, Commune de Saint-Laurent-du-Var, req. n°09MA00120.**

Un acte administratif individuel étant soumis à l'obligation de motivation prévue par la loi du 11 juillet 1979, un licenciement pour inaptitude physique doit être motivé par lui-même en droit et en fait, que cette motivation soit directement précisée dans son corpus ou qu'elle le soit par référence à une pièce elle-même motivée, à la condition alors que cette pièce lui soit jointe. Insuffisamment motivée, est illégale, en l'espèce, la décision d'une collectivité locale qui, après que l'avis du comité médical départemental a fait état de l'inaptitude totale et définitive d'un agent à ses fonctions, a prononcé son licenciement pour inaptitude physique totale et définitive à toutes fonctions. En effet, si cette décision précise les textes sur lesquels elle se fonde et vise, à titre de motivation en fait et par référence, l'avis du comité médical départemental, celui-ci (à le supposer suffisamment motivé) n'a pas été joint à l'expédition de la décision, alors qu'une telle formalité s'imposait même si cet agent avait eu précédemment connaissance du contenu de cet avis, joint au courrier du maire l'informant que la commune envisageait de le licencier pour inaptitude physique en l'absence de toute possibilité de reclassement.

## Licenciement pour insuffisance professionnelle Exercice du droit à la formation Informatique

**Cour administrative d'appel de Lyon, 12 avril 2010, M. B., req. n°09LY00658.**

Est légal le licenciement, pour insuffisance professionnelle, d'un agent recruté en novembre 1991 en qualité de chef

d'exploitation informatique, dès lors qu'il a eu, dès 1996, des difficultés pour s'adapter aux évolutions des outils informatiques. Chargé d'imaginer et de réaliser un programme de gestion d'activités, il a été incapable de réaliser ce travail entre 1997 et 2000. Expressément invité par son supérieur hiérarchique, à l'occasion des notations pour les années 1998 et 2000, à suivre des formations pour être apte à l'exercice de ses fonctions, il ne justifie d'aucune demande avant le mois d'août 1999, pour des formations prévues au cours de l'année 2000. La seule circonstance que lui a été refusée au cours du mois de mai 2002, une formation jugée non prioritaire n'est pas de nature à établir que l'insuffisance professionnelle de cet agent serait la conséquence du comportement des responsables administratifs qui lui auraient refusé les formations nécessaires à l'évolution de ses missions. Compte tenu de l'incapacité de cet agent à accomplir les tâches correspondant à son grade, il lui a été confié, au cours de l'année 2003, puis après son retour de congé formation, un travail de saisie informatique normalement confié à un adjoint administratif ; cette circonstance est sans effet sur la légalité de la décision de licenciement, dès lors que cet agent n'a pas été licencié en raison de son inaptitude à accomplir ce travail, mais à remplir les fonctions normalement dévolues à son grade.

## Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétence

### Traitement et indemnités

## Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

**Cour administrative d'appel de Marseille, 4 novembre 2010, Service départemental d'incendie et de secours de l'Hérault (SDIS), req. n°08MA04902.**

Bien qu'ait été constatée l'irrégularité, pour vice de procédure, des décisions par lesquelles une commune a mis à la disposition d'un SDIS trois de ses agents, celui-ci doit verser leurs salaires à ces fonctionnaires. En effet, eu égard aux exigences de loyauté et de stabilité des relations contractuelles, les vices entachant ces décisions ne sauraient être regardés comme étant d'une gravité telle que le juge doive écarter la convention relative aux transferts de compétences, personnels et matériels pour régler le litige. De plus, ces actes individuels n'ont été ni rapportés, ni annulés et leur illégalité n'a pas non plus été constatée par la voie de l'exception dans le délai du recours contentieux. Il y a donc lieu d'appliquer et de tirer toutes les conséquences légales de ces décisions individuelles aussi longtemps qu'il n'y a pas été mis fin.

**Mutation interne - Changement d'affectation**  
**Cadre d'emplois / Catégorie C.Filière police municipale.**  
**Agent de police**  
**Commission administrative paritaire / Attributions**  
**Procédure et garanties disciplinaires /**  
**Communication du dossier**

**Cour administrative d'appel de Nantes, 18 juin 2010, M. T., req. n°09NT02578.**

Est légale la décision d'une autorité locale affectant un brigadier chef de police municipale à la brigade de jour alors qu'il était précédemment affecté à celle de nuit, dès lors qu'elle a été prise dans l'intérêt du service afin de mettre un terme à la situation conflictuelle existant entre cet agent, ayant exercé à titre provisoire les fonctions de responsable de la brigade de nuit, et son supérieur hiérarchique direct, nommé en qualité de responsable de cette brigade. Cette nouvelle affectation est sans incidence sur la situation statutaire de cet agent, alors même qu'il ne perçoit plus les indemnités attachées au service de nuit. Dépourvue de caractère disciplinaire, cette décision n'avait pas à être précédée de la consultation du conseil de discipline. N'entraînant aucun changement de résidence ou la modification de la situation de cet agent, cette mesure n'avait donc pas à être préalablement soumise à l'avis de la commission administrative paritaire. Et, même si cet agent n'a pas été informé de la possibilité de demander la communication de son dossier concernant cette mesure, intervenue en considération de sa manière de servir, il a été mis à même de présenter une demande en ce sens.

**Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement**

**Concours**  
**Droit pénal**

**Cour administrative d'appel de Marseille, 29 juin 2010, M. L. B., req. n°07MA01311**

En décidant de ne pas renouveler, pour le motif de fraude à un concours, le contrat d'un agent non titulaire au-delà de son terme, une autorité publique n'a commis ni erreur de fait, ni erreur de droit, ni erreur manifeste d'appréciation. L'autorité de la chose jugée au pénal ne s'attachant pas à une décision de classement sans suite, cet agent ne peut, en tout état de cause, se prévaloir utilement devant le juge administratif de la décision de classement sans suite intervenue à l'issue de la plainte déposée par l'administration.

**Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement**

**Non titulaire / Congés**  
**Congés de maladie**

**Cour administrative d'appel de Nantes, 31 décembre 2010, M<sup>me</sup> D., req. n°10NT00237.**

Est légale la décision d'une autorité locale ayant refusé, dans l'intérêt du service, de renouveler le contrat d'un agent d'entretien non titulaire, placé en arrêt de travail pour des raisons de santé pendant 264 jours en 2001 et 120 jours pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 juillet 2002.

**Non titulaire / Démission**  
**Non titulaire / Rémunération**

**Cour administrative d'appel de Paris, 1<sup>er</sup> juin 2010, M. G., req. n°09PA00474.**

Il résulte des dispositions de l'article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 et des stipulations du contrat signé entre un agent non titulaire et un établissement public que la démission de cet agent n'est pas subordonnée à l'acceptation de l'autorité publique. En tout état de cause, il ne résulte pas de l'instruction que cet agent ait informé le président de cet établissement avant le 23 avril 2003, date à laquelle ce dernier a pris acte de sa démission, de son intention de revenir sur celle-ci. Et, la seule présence de cet agent à son poste de travail le 21 avril 2003, alors que, compte tenu du préavis stipulé au contrat, sa démission ne prenait effet qu'à compter du 16 juin 2003, n'était pas de nature à démontrer qu'il aurait renoncé à la démission dont le président a pris acte le 23 avril 2003.

**Non titulaire / Licenciement**  
**Licenciement pour inaptitude physique**  
**Reclassement pour inaptitude physique**

**Cour administrative d'appel de Nancy, 2 décembre 2010, M. L., req. n°09NC01521.**

Est légale la décision du directeur d'un établissement public qui, après avoir tenté de le reclasser, a licencié un agent non titulaire pour inaptitude physique, dès lors que son obligation de rechercher un reclassement ne pouvait s'étendre en dehors de cet établissement et qu'il n'était pas tenu de suivre les préconisations du comité médical quant à la nature du poste de reclassement. Il a ainsi proposé à plusieurs reprises à cet agent d'étudier ensemble la possibilité d'occuper un poste adapté à son aptitude physique au sein de l'établissement, mais se retranchant derrière l'avis du comité médical, l'agent a rejeté cette proposition.

**Non titulaire / Licenciement**  
**Licenciement pour insuffisance professionnelle**

**Cour administrative d'appel de Lyon, 12 avril 2010, M. M., req. n°07LY01481.**

Est légal le licenciement, pour insuffisance professionnelle, d'un agent non titulaire recruté en qualité de directeur général d'une cité du design par une communauté d'agglomération pour une durée de trois ans, dès lors qu'il n'a pas satisfait à une de ses missions prioritaires, qu'il a eu un comportement manifestant une incapacité à entretenir des relations professionnelles normales pour

l'exécution des missions qui lui étaient confiées et qu'il a méconnu le rang et l'autorité des élus locaux.

## **Non titulaire / Licenciement**

### **Licenciement pour insuffisance professionnelle**

#### **Motivation des actes administratifs**

**Cour administrative d'appel de Lyon, 9 septembre 2010, Régie électrique de Montvalezan La Rosière, req. n°10LY00688.**

En vertu des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> et 3 de la loi du 11 juillet 1979, la décision par laquelle est prononcé le licenciement d'un agent pour insuffisance professionnelle doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement. Il incombe à l'autorité qui prend une mesure de licenciement à l'encontre d'un agent de préciser, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à son encontre et les raisons pour lesquelles elle estime que ceux-ci sont de nature à justifier la mesure, de sorte que cet agent puisse, à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée, connaître les motifs de la mesure dont il fait l'objet.

Est illégale, en l'espèce, la décision prononçant le licenciement du directeur d'une régie pour insuffisance professionnelle, dès lors qu'elle ne satisfait pas à l'exigence de motivation posée par la loi du 11 juillet 1979, même si cet agent a été informé des faits lui étant reprochés dans le cadre de la procédure engagée tant devant la commission nationale supérieure des industries électriques et gazières que devant le conseil de discipline de la fonction publique territoriale, dont les rapports de saisine lui avaient été communiqués lorsqu'il a été informé de l'engagement d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, puis lorsqu'il a été convoqué à un entretien préalable. En effet, si cette décision mentionne que cet agent a été destinataire d'un dossier dans lequel étaient détaillés les agissements et les nombreux dysfonctionnements qui lui sont reprochés, il est constant que ce dossier n'a pas été annexé à la décision le licenciement.

## **Non titulaire / Licenciement**

### **Non titulaire / Cessation de fonction**

#### **Non titulaire / Droits et obligations**

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 mars 2004, M<sup>me</sup> F., req. n°00BX02890.**

Est illégale la décision refusant de renouveler l'engagement d'un agent non titulaire du fait de sa manière de servir, dès lors qu'il n'a pas été averti de l'intention de l'administration de mettre fin à son engagement, qu'il n'a pas été préalablement invité à prendre connaissance de son dossier et mis à même de présenter ses observations sur les faits qui lui étaient reprochés, alors que cette décision est une mesure prise en considération de la personne.

## **Non titulaire / Licenciement**

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

#### **Licenciement abusif**

**Cour administrative d'appel de Marseille, 30 novembre 2010, Ville de Marseille, req. n°08MA02395.**

À la date du premier refus du contrat d'un agent non titulaire le 14 septembre 2004, confirmé le 7 décembre 2004 après recours gracieux, les dispositions des articles 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, avant qu'elles ne soient complétées par les dispositions de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 transposant notamment la directive 1999/70/CE, ne limitaient ni la durée totale de contrats de travail à durée déterminée successifs, ni le nombre de renouvellements de ces contrats. Elles ne permettaient pas aux collectivités territoriales, sauf disposition législative spéciale contraire, de conclure des contrats à durée indéterminée en vue de recruter des agents non titulaires. Or cette interdiction n'était pas justifiée par l'existence d'éléments suffisamment concrets et objectifs tenant à la nature des activités exercées et aux conditions de leur exercice. Un agent non titulaire dont le contrat n'a pas été renouvelé est donc fondé à soutenir que ces dispositions n'étaient pas compatibles avec les objectifs posés par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, laquelle devait faire l'objet d'une transposition au plus tard le 10 juillet 2001. En l'espèce, compte tenu de la durée d'engagement continue de cet agent non titulaire sur un emploi permanent pour exercer les mêmes fonctions et au cours de laquelle il a donné entière satisfaction, il doit être regardé au 31 décembre 2004 comme bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. La décision refusant de renouveler son contrat, prise sur le fondement de dispositions incompatibles avec les objectifs de la directive 1999/70/CE du Conseil visant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs, doit par suite être regardée comme un licenciement en cours de contrat, qui a été prise, non pour un motif disciplinaire ou de réorganisation du service ou au motif d'une insuffisance professionnelle, mais au seul motif que l'emploi permanent qu'il occupait en qualité de contractuel devait être pourvu par un agent titulaire. Est donc illégale la décision refusant de renouveler le contrat de cet agent, dès lors que ce motif ne permet pas à lui seul d'évincer dans l'intérêt du service un agent sous contrat à durée indéterminée, eu égard à la nécessaire protection des droits qu'il a acquis du fait de son contrat.

## **Non titulaire / Renouvellement de l'engagement**

### **Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi / Conditions d'obtention**

**Travailleur involontairement privé d'emploi : la notion de motif illégitime de refus.**

Petites affiches, n°182-183, 13-14 septembre 2011, p. 11-14.

Sont publiées les conclusions du rapporteur public M. Samuel Deliancourt précédant la publication en extrait de l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille, 22 novembre 2010, M<sup>lle</sup> P., req. n°08MA04305.

Le rapporteur public, après avoir rappelé les situations par lesquelles un travailleur peut être considéré comme involontairement privé d'emploi, a estimé que le refus d'un agent contractuel de signer un quatorzième contrat à durée déterminée pour des raisons de convenance personnelle de recherche d'un contrat à durée indéterminée ne constituait pas un motif légitime de refus permettant de lui ouvrir droit à l'indemnisation due au titre de l'allocation de retour à l'emploi.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers Accidents de service et maladies professionnelles Indemnisation

**Cour administrative d'appel de Lyon, 5 octobre 2010,  
Commune d'Echirrolles, req. n°09LY01851.**

Doit être regardée comme établie la matérialité des faits fautifs, commis lors d'un entretien entre une autorité locale et un agent, au cours duquel il a été reproché à ce dernier, en méconnaissance des dispositions du 2° du deuxième alinéa de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983, l'action en justice visant à faire cesser les agissements constitutifs d'un harcèlement moral du directeur de cabinet, qu'il avait engagée, en conséquence de laquelle lui a été annoncée (dans des termes blessants) la cessation immédiate des fonctions qu'il exerçait au sein du cabinet du maire, nonobstant la circonstance que cet agent a conservé sa qualité d'agent titulaire de la commune. Doit être également regardé comme établi le lien de causalité entre ces faits fautifs et les troubles de santé durables dont a souffert cet agent, eu égard notamment aux conditions traumatisantes dans lesquelles est intervenu cet événement. Cet agent a donc droit à une indemnité en réparation des troubles dans ses conditions d'existence et de son préjudice moral.

## Refus de titularisation Contentieux administratif / Délais de recours

**Cour administrative d'appel de Lyon, 20 mai 2010, M. B.,  
req. n°09LY01283.**

Dans une lettre adressée à un agent de police municipale stagiaire, le 4 octobre 2007, l'informant du refus de sa titularisation, le maire lui précisait la date de la fin de ses fonctions, l'ouverture de son droit à une allocation pour perte d'emploi, le fait qu'il devrait libérer son logement de fonction dans un délai de deux mois à compter de la notification de cette lettre et lui indiquait le délai de deux mois dont il disposait pour intenter un recours contentieux contre ce refus de titularisation. Ainsi, alors même que le maire a précisé que cette décision de refus serait soumise pour avis à la commission administrative paritaire et ferait l'objet d'un arrêté dont une ampliation serait remise à cet

agent, il avait décidé par cette lettre de le licencier en fin de stage. Cet agent n'est donc pas fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif a jugé que l'arrêté du 26 octobre 2007 le licenciant constituait une décision purement confirmative de la décision du 4 octobre 2007. Alors que cette dernière décision a été notifiée à cet agent au plus tard le 22 octobre 2007, sa demande d'annulation contentieuse a été enregistrée au tribunal administratif le 4 janvier 2008, au-delà du délai de recours contentieux de deux mois ; elle était donc tardive et, par suite, irrecevable.

## Sanction du premier groupe / Blâme Droit syndical Obligation de réserve Informatique Sanction disciplinaire

**Cour administrative d'appel de Nantes, 2 juillet 2010,  
M. R., req. n°10NT00319.**

Est légale la sanction du blâme prise à l'encontre d'un délégué syndical qui, pour adresser un courriel, au nom de son organisation syndicale, à l'ensemble des agents d'un établissement public, a eu recours à la messagerie interne en utilisant le poste « PC sécurité » strictement réservé à un usage professionnel, dès lors qu'il a méconnu les règles d'utilisation de cette messagerie. En effet, il s'est déli-bérément abstenu, pour diffuser ce courriel, d'avoir recours aux procédures en usage dans l'établissement, à savoir l'utilisation de l'espace dédié, dans l'intranet, à son organisation syndicale. Peu importe que la charte informatique de cet établissement (pour un bon usage d'internet et de la messagerie) n'aurait pas été soumise à l'examen du comité technique paritaire et qu'elle n'aurait pas été approuvée par le syndicat, dès lors que le directeur pouvait, en tout état de cause, légalement réglementer l'utilisation de cette messagerie et que cet agent ne pouvait raisonnablement ignorer que l'envoi de son message contrevenait aux règles internes d'utilisation de celle-ci. Peu importe également que l'ordinateur du « PC sécurité » serait accessible en permanence et que la messagerie de l'établissement ne serait pas toujours utilisée à des fins professionnelles.

Si le contenu du message met notamment en exergue les avantages en nature dont disposent les directeurs et s'il est rédigé de façon polémique, il ne comporte, toutefois, ni propos injurieux, ni attaques personnelles mettant nommément en cause les supérieurs hiérarchiques de cet agent. Ce courriel ne peut donc pas être regardé comme contrevenant à l'obligation de réserve qui s'impose à tout agent, même dans le cadre d'une activité syndicale, ou au respect dont doit faire preuve chaque agent à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques.

## Sanction du premier groupe / Exclusion temporaire Communication du dossier et droits de l'agent incriminé Sanctions du troisième groupe / Exclusion temporaire

**Cour administrative d'appel de Lyon, 28 septembre 2010,  
M<sup>lle</sup> A., req. n°09LY00531.**

Aucune disposition légale ou principe général n'impose qu'un agent soit mis à même de présenter des observations orales avant l'édition d'une sanction du premier groupe. La circonstance, en l'espèce, qu'un agent ait été convoqué à un entretien avec une autorité locale, sans information préalable de ses droits dans le cadre d'une procédure disciplinaire, est sans influence sur la légalité de la sanction. La circonstance que les pièces du dossier communiqué à cet agent n'étaient pas numérotées et classées sans discontinuité ne constitue pas par elle-même un vice de procédure de nature à entraîner l'annulation de cette mesure disciplinaire, dès lors que cette sanction du premier groupe n'a pas été prise au vu de pièces autres que celles figurant au dossier dont il a pris connaissance.

La sanction du 16 mars 2006 d'exclusion temporaire de fonction d'une durée de six mois n'a pas été prise à l'issue d'une procédure irrégulière. En effet, si une lettre du 16 janvier 2006 informant cet agent de l'ouverture à son encontre d'une procédure disciplinaire a omis de mentionner le droit de celui-ci à la communication de son dossier, il résulte de l'instruction que, d'une part, cet agent a consulté son dossier le 23 janvier 2006 et, d'autre part, que par une lettre du 25 janvier 2006, le maire lui a rappelé les droits qu'il tenait des dispositions de l'article 4 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989, et, notamment, le droit à la communication de son dossier.

## Sanctions disciplinaires Sanctions du troisième groupe / Exclusion temporaire Conseil de discipline / Fonctionnement Procédures et garanties disciplinaires Acte administratif / Retrait

**Cour administrative d'appel de Lyon, 16 novembre 2010,  
Communauté urbaine de Lyon (COURLY), req. n°09LY01424.**

En vertu d'un principe général du droit disciplinaire, l'autorité administrative ne peut aggraver une sanction après le recours gracieux de l'agent ; ce principe ne fait cependant pas obstacle à ce qu'une autorité administrative aggrave une sanction antérieurement prise puis retirée pour prendre en compte de nouveaux faits fautifs commis par l'agent. Toutefois, il appartient alors au juge de vérifier que les nouvelles fautes commises par l'agent sont, à elles seules, de nature à justifier, sans erreur manifeste d'appréciation, l'aggravation de la sanction décidée par l'autorité administrative. Les faits ayant motivé la sanction qui a été retirée peuvent être pris en compte avec d'autres

pour motiver la nouvelle sanction plus grave, sans méconnaître le principe *non bis in idem*.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit que le procès-verbal du conseil de discipline mentionne le nombre de voix exprimées et le résultat des votes de cette instance disciplinaire. La circonstance que l'une des personnes appelées à témoigner par la COURLY était un représentant du personnel n'est pas de nature à vicier la procédure.

## Travailleurs handicapés Licencierement pour insuffisance professionnelle Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

**Cour administrative d'appel de Nancy, 17 juin 2010,  
M<sup>me</sup> A., req. n°09NC00993.**

Est illégale la décision d'une autorité locale mettant fin aux fonctions d'un agent non titulaire, dont le second contrat a été conclu sur le fondement des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale, pour le seul motif tiré de ses insuffisances professionnelles, dès lors qu'en application de l'article 8 II et III du même décret, l'administration était dans l'obligation de se prononcer sur l'aptitude de cet agent à exercer ses fonctions avant de se décider de ne pas le titulariser et de ne pas renouveler son contrat.

## Travailleurs handicapés Stage / Refus de titularisation Stage / Cas de prolongation Licencierement pour insuffisance professionnelle

**Cour administrative d'appel de Nancy, 17 juin 2010,  
M. A., req. n°09NC00856.**

Est légale la décision licenciant un travailleur handicapé, agent des services techniques stagiaire, au-delà de la moitié de la durée normale de son stage, pour des motifs tirés de son insuffisance professionnelle et non de son inaptitude physique. Il ressort en effet des pièces du dossier, et notamment du compte rendu de la commission administrative paritaire, que les difficultés, jamais résolues de cet agent, concernaient sa capacité à travailler en équipe, à communiquer, à organiser son travail et à respecter les consignes et n'étaient pas liées à ses aptitudes physiques. La circonstance que la durée de son stage, fixée à un an, ait été de facto prolongée de deux mois ne saurait faire regarder le licenciement de cet agent comme intervenu pendant la période de prorogation de son stage, laquelle ne peut intervenir que sur décision expresse de l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire. ■

## 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.

### Acte administratif / Entrée en vigueur Contrat administratif Délégation de service public Comité technique paritaire / Attributions

#### Tempérament au principe de non-rétroactivité pour les actes administratifs en lien avec un contrat.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°29, 12 septembre 2011, p. 1685-1687.

Commentant l'arrêt du 8 juin 2011, commune de Divonne-les-Bains, req. n°327515, par lequel le Conseil d'État a jugé qu'une commune pouvait adopter un acte avec effet rétroactif visant à régulariser un acte précédent annulé pour vice de forme, cet article rappelle les conditions de régularisation des actes et contrats en cas de vice de consentement et, notamment, l'obligation de consultation du comité technique paritaire lors d'un projet de délégation de service public.

### Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Professeur d'enseignement artistique Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives Contentieux judiciaire Agent de droit privé Culture

#### Un agent, une personne publique, deux contrats simultanés, l'un de droit public, l'autre de droit commun.

Petites affiches, n°171, 29 août 2011, p. 6-11.

Après la publication en extrait de la décision de l'arrêt du 6 juin 2011, M. B. c/Communauté de l'agglomération belfortaine, req. n° 3792, par lequel le Tribunal des conflits a jugé que le contrat liant un agent public professeur d'enseignement musical à son employeur dans le cadre de ses participations en tant qu'artiste du spectacle à plusieurs concerts publics organisés par celui-ci était soumis aux dispositions du code du travail et a décidé que le litige relevait de la compétence du juge judiciaire, une note revient sur les décisions de jurisprudence qui ont conduit à reconnaître la qualité d'agent public à tous les

agents employés par un service public administratif géré par une personne morale de droit public à l'exception des contrats régis par des dispositions législatives contrares et sur les questions liées à la qualification des contrats et à l'attribution de la compétence au juge administratif ou judiciaire.

### Contrôle budgétaire et financier Obligations des fonctionnaires Obligation d'obéissance hiérarchique Régie d'avances et de recettes Responsabilité du fonctionnaire

#### CDBF, 10 décembre 2010, Commune de Bandol, arrêt n°172.

Gestion et finances publiques, n°8-9, août-septembre 2011, p. 571-576.

Précédé d'un commentaire, l'arrêt de la Cour de discipline et budgétaire est publié en extraits.

La Cour juge que le paiement d'achats de concerts et de spectacles par un régisseur d'avances ne respecte ni les dispositions de l'article R. 1617-11 du code général des collectivités territoriales, ni les règles instituant la régie dès lors que celle-ci était destinée au paiement de menues dépenses et dépenses à caractère urgent qualitatifs qui ne peuvent s'appliquer aux achats en cause.

Jugeant que la responsabilité personnelle du régisseur était engagée du fait de paiements irréguliers, des bons de commande, des lettres d'engagement, des demandes d'avances et mandats de régularisation signés par l'ordonnateur ne pouvant être assimilés à des ordres écrits, la Cour considère, cependant, que cette responsabilité est atténuée du fait de l'importance de l'avance qui lui a été consentie, du contexte particulier au paiement de spectacles, de l'absence de formation de cet agent à ses responsabilités, de l'absence de contrôle de la régie par l'ordonnateur ou le comptable et de sa position hiérarchique en tant qu'agent de catégorie C.

Le comptable est également condamné pour des manquements à ses obligations de surveillance.

## Département

### Budget local

### Finances locales

### Délibération

### Droit syndical

#### **Subventions aux structures syndicales locales : certitudes et questions.**

Petites affiches, n°166, 22 août 2011, p. 3-7.

À propos de la décision du 16 février 2011, req. n°334779 par laquelle le Conseil d'État a apporté des précisions sur les dispositions de la loi du 17 janvier 2002 relatives à l'attribution de subventions aux structures syndicales locales par une collectivité territoriale, cet article rappelle les conditions de représentativité des organisations syndicales et les activités syndicales pour lesquelles ces financements sont autorisés.

## Licenciement pour insuffisance professionnelle

### Agent de droit public

#### **La confirmation de l'existence d'un principe général du droit relatif au licenciement pour insuffisance professionnelle.**

Collectivités territoriales, n°70, juillet-août 2011, p. 26-29.

Cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 11 mars 2011, Chambre de métiers et de l'artisanat de Maine-et-Loire, req. n°328111, par lequel la Haute juridiction a jugé que, même sans texte, une autorité publique peut procéder au licenciement d'un agent de droit public en raison de son insuffisance professionnelle, dès lors qu'elle s'entoure des garanties attachées à une décision de cette nature et a ainsi élevé le licenciement pour insuffisance professionnelle en principe général du droit.

S'appuyant sur la jurisprudence antérieure, cet article revient sur les caractéristiques de l'insuffisance professionnelle étendue aux agents contractuels ainsi que sur les garanties de l'agent et le respect du contradictoire qui renvoie à la procédure applicable en matière disciplinaire.

## Mutation interne - Changement d'affectation

### Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

### Contentieux administratif / Recours

#### **Le changement d'affectation d'un fonctionnaire à l'origine de la perte d'un avantage financier.**

Collectivités territoriales, n°70, juillet-août 2011, p. 23-25.

Commentant l'arrêt du 4 février 2011, M<sup>me</sup> V., req. n°335098, par lequel le Conseil d'État a jugé que le changement d'affectation d'un fonctionnaire ne présente pas le caractère d'une simple mesure d'ordre intérieur dès lors qu'il se traduit par la perte d'un avantage pécuniaire, en l'espèce le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire qu'il recevait antérieurement à raison de ses fonctions, cet article rappelle que le juge administratif a affirmé le principe discrétionnaire de l'administration dans l'affectation des

agents, les changements d'affectation constituant des mesures d'ordre intérieur.

Le juge, cependant, accepte le recours pour excès de pouvoir lorsque cette mesure modifie la situation administrative de l'agent ou, comme en l'espèce, sa situation pécuniaire.

L'auteur précise que le Conseil d'État aurait pu qualifier ce changement d'affectation de mutation d'office, mesure prise en considération de la personne.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

#### **Protection fonctionnelle : qui est compétent pour l'assurer ?**

Les Cahiers de la fonction publique, n°312, juin 2011, p. 25.

Reprenant les dispositions de l'article 71 de la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 qui ont précisé que désormais la protection doit être accordée à l'agent par la collectivité publique dont ils dépendent à la date des faits en cause, cet article fait le point sur la jurisprudence rendue antérieurement et qui est ainsi devenue caduque.

## Sanctions disciplinaires

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

### Mutation interne - Changement d'affectation

#### **La sanction disciplinaire déguisée en droit de la fonction publique.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°29, 12 septembre 2011, p. 1656-1662.

Cette étude, à partir d'exemples tirés de la jurisprudence, trace le périmètre de la sanction disciplinaire déguisée que le juge est amené à distinguer de la mesure prise dans l'intérêt du service, ce dernier pouvant justifier un changement d'affectation. Une absence de promotion, le refus d'un avancement au choix, la baisse de la notation ou une retenue sur traitement en cas de refus d'un agent d'exécuter une partie de ses obligations de service ne constituent pas une sanction déguisée, celle-ci étant caractérisée par le juge lorsque la faute n'est étayée par aucun commencement de preuve ou entraîne une diminution des responsabilités de l'agent assortie ou non d'une baisse de sa rémunération.

Dans une seconde partie, elle donne des principes d'action, toujours tirés de la jurisprudence, aux gestionnaires publics, en cas de manquement au devoir de réserve et de comportement occasionnant des dysfonctionnements dans les services et remarque que le juge sanctionne le non respect des garanties disciplinaires des agents et plus généralement du droit de ceux-ci à la communication de leur dossier.

## Vacation

**Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière culturelle.**

**Assistant d'enseignement artistique**

**Non titulaire / Cas de recrutement**

**Non titulaire / Acte d'engagement**

**Fonction publique territoriale - Possibilité de pourvoir des emplois permanents par des agents non titulaires - Distinction entre agents contractuels et agents vacataires.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°312, juin 2011, p. 38-39.

Après la publication en extraits de l'arrêt du 4 mai 2011, M<sup>me</sup> P., req. n°318644, par lequel le Conseil d'État a jugé illégal l'arrêt d'une cour administrative d'appel se bornant à constater que le nombre de vacations effectuées par un

agent (qui variait d'un mois sur l'autre) et l'absence de pièces relatives aux conditions d'emploi et aux modalités de sa rémunération ne permettaient pas de regarder ces vacations comme équivalentes à un emploi permanent, sans rechercher si, d'une part, les fonctions qu'occupait cet agent correspondaient à un besoin permanent d'une collectivité locale et, d'autre part, si celle-ci, en faisant appel de manière constante au même agent, n'avait pas en fait instauré avec celui-ci un lien contractuel, un commentaire rappelle des décisions antérieures par lesquelles il a été jugé que le caractère permanent d'un emploi ne saurait résulter uniquement de la durée pendant laquelle il est occupé mais est également fonction du besoin auquel il répond. ■



# Statut général des fonctionnaires territoriaux

## Dispositions législatives

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 10 octobre 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.**

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.

### 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.

### Édition et diffusion :

Direction de l'information légale et administrative  
La Documentation française  
tél. 01 40 15 70 00  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

## 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.

#### Administration

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

##### Collectivité territoriale

##### Contentieux administratif / Recours

##### Établissement public de coopération intercommunale

###### **Loi n°2011-525 du 11 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.**

Collectivités territoriales, n°70, juillet-août 2011, p. 56-68.

Cet article analyse les dispositions de la loi n°2011-525 du 11 mai 2011 qui concernent les relations de l'administration avec les administrés, notamment celles relatives au recours administratif préalable obligatoire (RAPO) et rappelle que, pour la fonction publique territoriale, ce recours préalable nécessite l'intervention du législateur pour la création d'une instance collégiale.

Sont étudiés également, les échanges de données et d'informations entre les autorités administratives, la généralisation des consultations, les modifications apportées à la protection fonctionnelle et différentes dispositions intéressant les communes et les établissements publics de coopération intercommunale.

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

###### **« Impression, soleil levant » sur le nouveau régime des concours d'attaché territorial.**

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°35, 9 août 2011, p. 4-6.

Le décret n°2009-756 du 22 juin 2009 apporte des modifications aux épreuves des concours externe, interne et de troisième voie d'attaché territorial afin de les professionnaliser. L'auteur de l'article remarque que ces modifications ont eu pour effet d'accroître le nombre d'inscrits et donc la sélectivité des concours. Les taux de féminisation et de participation des candidats déjà en poste dans les collectivités sont importants.

L'auteur souligne certaines lacunes dans l'organisation du concours et propose soit de rétablir une épreuve technique relative au fonctionnement des collectivités

territoriales, soit de laisser toute latitude au jury pour écarter par une note éliminatoire lors de l'entretien les candidats n'ayant pas le niveau requis.

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

###### **Un décret révolutionne le concours de conservateur du patrimoine.**

Localtis.info, 13 septembre 2011.- 2 p.

Le décret n°2011-1100 du 9 septembre 2011 modifie le nombre d'options de la deuxième épreuve écrite, simplifie les épreuves orales et les professionnalise en introduisant l'appréciation de l'aptitude des candidats au service public, de leur personnalité et de leurs qualités.

Selon l'Institut national du patrimoine, aucun arrêté limitant les thèmes du programme de la dissertation du concours externe ne devait être publié pour les prochaines sessions.

##### Centre de gestion

###### **Les centres de gestion veulent être incontournables.**

Localtis.info, 8 septembre 2011.- 1 p.

Une proposition de loi, approuvée à l'unanimité lors de l'assemblée générale de la fédération des centres de gestion, devrait être déposée fin septembre. Elle prévoit l'extension de l'affiliation obligatoire à l'ensemble des collectivités territoriales avec l'adhésion à un socle commun de prestations, un approfondissement de la mutualisation entre les centres de gestion et la transformation de la Fédération nationale en établissement national chargé, notamment, de la coordination des concours et examens et de l'Observatoire national de l'emploi public local.

##### CNFPT

###### **L'activité du CNFPT en hausse de 5,6 % en 2010.**

Localtis.info, 12 septembre 2011.- 1 p.

Dans sa dernière lettre d'information, le CNFPT dresse le bilan de son activité pour l'année 2010. L'activité formation en hausse de 5,6 % est composée à 60 % de formations statutaires. Alors que les journées de formation aux

concours ont diminué, celles relatives à la formation continue ont augmenté de 13,2 %.

Du fait de l'accroissement des dépenses liées aux formations et de la diminution à venir des recettes provenant des cotisations, le CNFPT estime que 40 000 journées de formation sont menacées et doit, le 14 septembre, examiner les solutions à mettre en œuvre.

## **Collectivités territoriales**

### **Filière médico-sociale**

### **Assistant maternel et assistant familial**

#### **Une loi Doligé pour assouplir les normes applicables aux collectivités.**

Localtis.info, 23 août 2011.- 3 p.

Une proposition de loi, déposée le 4 août au Sénat, a été transmise au Conseil d'État.

Elle prévoit des mesures destinées à adapter la production et l'application des normes aux collectivités territoriales, le préfet disposant, lorsque la loi l'y autorise, de certains pouvoirs d'adaptation dans les domaines de l'accessibilité des bâtiments publics et de l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux.

Une commission consultative d'application des normes serait créée auprès de chaque préfet.

En matière de fonction publique, les collectivités pourraient organiser des concours sur titres pour recruter des personnels médico-sociaux.

Cette proposition de loi pourrait être adoptée avant Noël.

## **Contentieux administratif**

### **Administration**

### **Acte administratif**

### **Contentieux administratif / Recours**

#### **L'apport au contentieux administratif de la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.**

Droit administratif, n°8-9, août-septembre 2011, p. 13-17.

La loi n°2011-525 du 17 mai 2011 comprend trois articles qui concernent le contentieux administratif. L'article 14 prévoit l'obligation de mentionner l'existence, les voies et délais du RAPO (recours préalable obligatoire) dans la décision initiale, la possibilité de retirer la décision tant que l'autorité ne s'est pas prononcée sur le recours ainsi que du recours gracieux ou hiérarchique. Le RAPO concernera, à titre expérimental, certains fonctionnaires de l'État.

L'article 188 réduit le champ d'intervention du rapporteur public et l'article 70 neutralise certains vices de procédure.

## **Coopération intercommunale**

### **Mise à disposition**

#### **Mutualisation des services : Bruxelles va bien clore le dossier.**

Localtis.info, 1<sup>er</sup> septembre 2011.- 1 p.

#### **Question parlementaire du 14 juillet 2011 de M<sup>me</sup> Estelle Grenier et réponse du 3 août 2011 donnée par M. Barnier au nom de la Commission.**

Site internet Europa, septembre 2011.- 2 p.

Dans sa réponse, le commissaire européen Michel Barnier a déclaré que le contenu des textes adoptés par la France concernant la mise à disposition des services communaux aux communautés rendait la législation française compatible avec le droit européen de la commande publique.

## **Droit syndical**

### **Instances paritaires**

#### **Le point sur... la transformation du droit des relations collectives dans les fonctions publiques.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°312, juin 2011, p. 43-44.

La deuxième partie de cette étude fait le point sur la réforme de la représentativité syndicale dans le secteur privé issue de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale ainsi que sur son impact sur la fonction publique qui s'est traduit par la réforme du processus électoral, l'élargissement de la négociation collective, l'abandon du paritarisme et la transformation des CHS (comité d'hygiène et de sécurité) en CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

## **Emplois fonctionnels**

#### **La réforme de l'encadrement supérieur renvoyée aux calendes grecques ?**

Localtis.info, 12 septembre 2011.- 1 p.

Le ministre de la fonction publique a annoncé, le 6 septembre, qu'une prochaine réunion interministérielle devrait être consacrée à l'amélioration de la carrière des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des collectivités territoriales. Il s'est dit favorable à des mesures visant à leur permettre l'accès à des postes à responsabilités dans la fonction publique de l'État ainsi qu'à accroître l'attractivité des postes de direction des collectivités territoriales.

Pour sa part, le ministre des collectivités territoriales avait indiqué en juillet que ces mesures ne devraient pas intervenir avant 2012.

## Établissement public / Social et médico-social

### Filière médico-sociale

#### Maison de retraite

##### Précisions sur la présence et le rôle du médecin coordonnateur en EHPAD.

Localtis.info, 5 septembre 2011.- 2 p.

Un décret du 2 septembre 2011 augmente le temps de présence du médecin coordonnateur intervenant en EHPAD (établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes) et précise son mode de calcul en cas de groupement de coopération sociale ou médico-sociale.

Il précise également les missions dévolues au médecin et modifie le rapport annuel d'activité médicale qui doit être élaboré avec le concours de l'équipe soignante.

Un contrat doit être signé par le médecin et le représentant légal de l'établissement qui fixe, notamment, les moyens attribués au médecin, son temps d'activité, les modalités d'exercice de ses missions ainsi que ses obligations de formation.

## Établissement public / Social et médico-social

### Mise à disposition

#### Détachement

#### Travailleurs handicapés

##### Les MDPH, un nouveau service public en devenir ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°36, 5 septembre 2011, p. 34-36.

La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tend à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées en rendant leur statut de groupement d'intérêt public à durée indéterminée, en prévoyant la possibilité d'y détacher des fonctionnaires des trois fonctions publiques et d'y recruter des agents contractuels de droit public. Elle simplifie également leur fonctionnement et vise à favoriser les parcours d'insertion pour les personnes handicapées.

L'auteur de l'article remarque que cette loi ne comporte aucune disposition relative à la décentralisation de la politique du handicap ou à la mise en place d'un cinquième risque pour les personnes âgées en perte d'autonomie.

## Europe

##### Une efficacité accrue pour la fonction publique européenne.

Droit administratif, n°8-9, août-septembre 2011, p. 4.

Une série de propositions, qui vont être présentées aux représentants du personnel, visent à réduire les dépenses de fonctionnement des institutions européennes. Elles consistent en la réduction du personnel de 5 % entre 2013 et 2017, une durée hebdomadaire de travail obligatoire de 40 heures, la fixation à 65 ans de l'âge normal de départ en retraite, un ajustement des salaires et des pensions et en l'accomplissement des tâches administratives et de secrétariat par du personnel contractuel.

## Filière médico-sociale

### Formation

##### Formation des travailleurs sociaux : de nouvelles « orientations ».

Localtis.info, 19 septembre 2011.- 1 p.

Un document intitulé « Orientations pour les formations sociales 2011-2013 » mis en ligne par le ministère des solidarités et de la cohésion sociale remarque que les travailleurs sociaux sont confrontés à une mutation du contexte social et économique, à une massification des problèmes sociaux, à une multiplicité des formes de précarisation et à de nouveaux domaines d'intervention. Face à ce constat, ce guide formule des propositions pour faire évoluer les emplois et les compétences, clarifier l'offre de formation et pour améliorer la gouvernance entre l'État et les régions.

## Filière médico-sociale

### Secret professionnel

##### Le partage d'informations à caractère secret en protection de l'enfance.

.- Site internet de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux, 2011.- 80 p.

Cette recommandation s'adresse aux professionnels exerçant dans les établissements et services relevant de la protection de l'enfance qui mettent en œuvre les missions de l'aide sociale à l'enfance, les mesures d'investigation et d'assistance éducative et les mesures de protection judiciaire de la compétence de la protection judiciaire de la jeunesse ainsi qu'à certains autres acteurs de ce domaine et est consacrée au partage des informations à caractère secret à l'exclusion des obligations d'informations aux autorités. Après un rappel sur le cadre juridique du partage d'informations à caractère secret incluant notamment deux tableaux récapitulatifs des professionnels tenus au secret dans le domaine de la protection de l'enfance et les exceptions au secret professionnel, la recommandation expose les principes et conditions du partage d'informations à caractère secret en protection de l'enfance, au sein d'un établissement ou d'un service et avec des intervenants extérieurs ainsi que des mesures de soutien aux professionnels.

## Filière police municipale

##### Police municipale : les négociations reprennent mais avec deux syndicats en moins.

Localtis.info, 9 septembre 2011.- 1 p.

Le mercredi 7 septembre, les négociations ont repris entre le ministre de l'intérieur et quatre organisations syndicales regroupées au sein d'une coordination.

Les négociations portent sur l'armement des policiers municipaux, la professionnalisation des polices municipales et l'intégration de l'indemnité spécifique de fonction dans le calcul de la retraite.

L'AMF quant à elle propose de leur appliquer la prime de fonction et de résultat.

#### **Claude Guéant relance la signature d'un protocole sur les polices municipales.**

Localtis.info, 8 septembre 2011.- 1 p.

À l'issue de la rencontre du 7 septembre avec le ministre de l'intérieur, les organisations syndicales ont indiqué que la Commission consultative des polices municipales allait être convoquée et qu'un calendrier de travail allait être mis en place en vue d'aboutir à la signature du protocole n°2.

#### **Les policiers municipaux ont accès au fichier des véhicules volés.**

Localtis.info, 6 septembre 2011.- 1 p.

Un arrêté du 18 août 2011 permettant aux policiers municipaux d'accéder aux données contenues dans le fichier des véhicules volés, cet article rappelle qu'une circulaire du ministère de l'intérieur du 25 février 2010 a indiqué quels étaient les fichiers auxquels ils pouvaient avoir accès dans le cadre de leurs missions.

Un décret doit paraître pour permettre leur accès au fichier des personnes recherchées.

## **Finances locales Décentralisation Effectifs**

#### **Les finances départementales sensibles à la conjoncture économique.**

Bis (Bulletin d'information statistique de la DGCL), n°80, juillet 2011.- 4 p.

#### **La structure des budgets régionaux s'est modifiée depuis 2004.**

Bis (Bulletin d'information statistique de la DGCL), n°81, juillet 2011.- 4 p.

Alors que pour les départements les frais de personnel progressent moins rapidement en 2009 qu'en 2008 du fait de l'achèvement des transferts des personnels de l'État, les charges de personnel ont été multipliées par trois pour les régions entre 2006 et 2008, l'entrée des personnels TOS (techniciens, ouvriers, de service) ayant modifié la structure des dépenses et des effectifs.

Pour les régions, 44 % des charges de personnel sont liées à la fonction « enseignement », les agents présents début 2009 étant à 61,5 % des agents transférés. De 44,7 % des effectifs en 2005, les agents de catégorie C sont passés à 82,5 % en 2009 et les rapports entre filière administrative et filière technique se sont inversés.

## **Fonction publique Non titulaire**

#### **Titularisation : le projet de loi passe le Conseil des ministres.**

Liaisons sociales, 12 septembre 2011.

Le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique présenté le 7 septembre en conseil des ministres prévoit des mesures facilitant l'accès à la titularisation par des recrutements professionnalisés basés sur l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle d'agents contractuels en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée remplissant certaines conditions et prévoit également de proposer automatiquement un CDI à certains agents sous conditions et appréciation de leur ancienneté.

Un rapport et un programme pluriannuel sur l'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale devraient être établis et présentés aux comités techniques.

#### **Fonctionnaires précaires : l'État promet des CDI et des titularisations dès 2012.**

Les Échos, 8 septembre 2011, p. 4.

Le projet de loi visant à réduire la précarité dans la fonction publique devrait être examiné par le Parlement prochainement. Il comprend des mesures qui rendent automatique le passage en CDI pour les agents employés en CDD depuis au moins six ans, encadrent le recours aux contrats et renforcent les droits des agents contractuels. Une proposition particulière pour certains agents recrutés en CDD devrait être présentée aux organisations syndicales ainsi que des mesures spécifiques en faveur des femmes.

## **Hygiène et sécurité Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

#### **Dossier : Hygiène et sécurité.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°312, juin 2011, p. 5-24.

Ce dossier fait le point sur le cadre juridique de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans la fonction publique, sur le rôle, dans ce domaine, des conseils supérieurs, des comités techniques, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des médecins du travail.

Un article est plus spécifiquement consacré aux CHSCT, à leur organisation ainsi qu'à leurs missions prévues dans l'accord du 29 novembre 2009.

Une contribution est consacrée aux risques psychosociaux et aux mesures permettant de les prévenir et une autre aux pathologies liées à l'amiante avec l'exemple de la ville de Montpellier.

## Incompatibilités Activités privées

### **Le projet de loi sur les conflits d'intérêt est-il à la hauteur de ses ambitions ?**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°37, 12 septembre 2011, p. 2-4.

Le projet de loi relative à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique, présenté en Conseil des ministres le 27 juillet, fixe un principe général d'impartialité et de neutralité pour les agents publics et les fonctionnaires, prévoit une obligation de déclaration préalable pour les responsables publics lors de leur prise de fonctions ainsi que la création d'une Autorité de la déontologie de la vie publique investie de missions de conseil et d'examen et dont la saisine peut être obligatoire ou facultative.

L'auteur de l'article remarque l'absence de définition du conflit d'intérêts alors que des définitions de cette notion figurent dans différents rapports ainsi qu'à l'article 432-12 du code pénal.

### **Le renforcement de la déontologie dans la vie publique.**

La Lettre de l'employeur territorial, n°1267, 23 août 2011, p. 6-7.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1268, 30 août 2011, p. 6-8.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1269, 6 septembre 2011, p. 6-7.

Le projet de loi relative à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique, présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 22 juin, pose les principes de probité, d'impartialité et de neutralité pour l'ensemble des autorités publiques et des personnes chargées d'une mission de service public. Il impose à toute personne participant à l'action publique d'éviter les situations de conflits d'intérêts et rend obligatoire la déclaration d'intérêts lors de la prise de certaines fonctions.

Il prévoit également, pour certains agents, l'obligation de faire une déclaration d'intérêts avant leur prise de poste et la substitution aux commissions de déontologie actuelles d'une nouvelle autorité administrative chargée de la déontologie de la vie publique.

Cette nouvelle autorité rendra des avis et pourra émettre des recommandations et reprendra avec une adaptation les attributions des actuelles commissions de déontologie. La saisine pourra être obligatoire ou facultative selon les cas. Des dispositions sont relatives au relèvement de la limite d'âge pour les personnels contractuels, à l'adaptation du congé spécial pour les anciens bénéficiaires d'un emploi fonctionnel, aux indicateurs du bilan social et aux programmes du concours d'administrateur

## Incompatibilités Médiateur Non discrimination Sécurité

### **Une autorité constitutionnelle indépendante : Le Défenseur des droits.**

Droit administratif, n°8-9, août-septembre 2011, p. 18-23.

Le Défenseur des droits, instauré par l'article 46-1 de la loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008, a repris les missions et attributions du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, de la Commission nationale de déontologie de la sécurité et de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Cette étude fait le point sur le statut de cette autorité qui dispose de garanties d'indépendance, sur ses moyens ainsi que sur ses compétences et attributions.

## Informatique

### **Le correspondant informatique et libertés.**

Liaisons sociales, 23 août 2011.- 4 p.

La nomination d'un correspondant informatique et libertés (CIL) dispense les organismes de certaines déclarations. Le correspondant a pour missions de tenir à jour la liste des traitements informatiques, d'assurer sa communication et de veiller au respect des dispositions de la loi. Il est consulté lors de la mise en place de nouveaux traitements et a un rôle d'alerte. D'autres missions peuvent lui être confiées par convention expresse.

Il peut être désigné en interne ou en externe, doit posséder les qualifications requises et exercer ses missions en totale indépendance. Le CIL qui démissionne ou est déchargé de ses fonctions doit être remplacé, la Cnil disposant de certains pouvoirs de contrôle.

## Intéressement

### **FPE : instauration d'une prime d'intéressement à la performance collective.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2724,

16 septembre 2011, p. 8-9.

Le décret n°2011-1038 du 29 août 2011 complété par une circulaire, institue une prime d'intéressement à la performance collective pour les agents de l'État.

D'autres décrets devraient mettre en œuvre le dispositif pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Le texte paru fixe les conditions d'attribution de cette prime qui doit faire l'objet d'un arrêté pour chaque ministère.

### **Intéressement collectif : le décret est paru pour l'État, les collectivités restent dans l'attente.**

Localtis.info, 1<sup>er</sup> septembre 2011.- 1 p.

Un décret du 29 août 2011 précisé par une circulaire, institue une prime d'intéressement à la performance collective pour les agents de l'État.

Dans les prochains mois, un décret devrait fixer les règles applicables à la fonction publique territoriale.

Le texte paru fixe les principes d'attribution de cette prime qui dépend de l'atteinte d'objectifs, d'indicateurs et de résultats fixés au préalable.

Le versement de la prime est conditionné par la présence effective de l'agent durant un certain laps de temps. Elle pourra être cumulée avec d'autres indemnités et concernera aussi les agents à temps partiel.

## Maison de retraite Filière médico-sociale

### **EHPAD : nouvelles missions et augmentation du temps de présence du médecin coordonnateur... et création d'une coordination gériatrique.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2713,  
9 septembre 2011, p. 9-10.

Le décret n°2011-1047 du 2 septembre 2011 fixe le temps de présence du médecin coordonnateur dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) en fonction de la capacité des établissements. Il élargit ses missions en le chargeant d'encadrer médicalement l'équipe soignante, de présider la commission gériatrique qui fait l'objet d'un arrêté du 5 septembre, d'établir un rapport annuel d'activité et de réaliser des prescriptions médicales pour les résidents. Les modalités d'exercice de ces missions et les moyens accordés sont formalisés par un contrat.

## Mutuelle

### **Taxation des mutuelles.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2711, 2 septembre 2011, p. 6.

Les organismes d'assurance complémentaire pourraient reporter sur leurs tarifs la hausse du taux de la taxe spéciale due sur les contrats complémentaires d'assurance maladie dits « solidaires et responsables ».

## Non discrimination

### **Les collectivités territoriales face aux discriminations dans l'emploi.**

Droit administratif, n°8-9, août-septembre 2011, p. 59-60.

Après une définition de la notion de discrimination qui a pour caractéristique d'être directe ou indirecte, qui est sanctionnée par le juge et peut engager la responsabilité de l'administration, cet article donne des pistes pour prévenir les pratiques discriminatoires, que ce soit en matière de recrutement ou de gestion des carrières.

## Non titulaire

### **Projet de loi sur les contractuels, à quoi peut-on s'attendre ?**

Localtis.info, 13 septembre 2011.- 2 p.

Une « étude d'impact », rédigée par les services ministériels, dresse un constat sur la situation des agents non titulaires dans la fonction publique et fait le point sur les dispositions permettant le recours aux agents contractuels ainsi que sur le dispositif envisagé pour remédier à la précarisation. Le dispositif de titularisation devrait concerner les contractuels justifiant d'une durée d'emploi totale de quatre ans, le nombre des titularisations étant fonction des besoins de l'administration et s'effectuant à coût constant. La durée des contrats devrait être modifiée et les conditions de recrutement des agents clarifiées. La deuxième partie du rapport rassemble diverses dispositions concernant, entre autres, la mobilité des fonctionnaires.

## Non titulaire

### **Mobilité entre fonctions publiques Non discrimination**

#### **Le projet de loi sur les contractuels en Conseil des ministres.**

Localtis.info, 7 septembre 2011.- 2 p.

#### **Agents contractuels dans la fonction publique (Conseil des ministres du 7 septembre).**

Portail du gouvernement, septembre 2011.- 1 p.

#### **Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Exposé des motifs.**

Localtis.info, septembre 2011.- 25 p.

#### **Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.**

Localtis.info, septembre 2011.- 28 p.

Le projet de loi relatif aux agents contractuels dans la fonction publique a été présenté en Conseil des ministres le 7 septembre. Après des négociations avec les organisations syndicales, ce texte devrait être examiné à l'automne par le Parlement.

Il comporte trois parties. La première instaure des dispositifs d'accès à la titularisation pour certains agents remplissant des conditions d'ancienneté et employés sur des emplois permanents ainsi que la transformation en CDI (contrats à durée indéterminée) des CDD (contrats à durée déterminée) renouvelés depuis six ans au moins au cours des huit dernières années.

La deuxième partie encadre les conditions de recours au contrat, leur durée et leur renouvellement alors que la

troisième comporte diverses dispositions relatives à la lutte contre les discriminations, à la mobilité entre fonctions publiques, au dialogue social, au recul de la limite d'âge pour les agents non titulaires chargés de famille et au remboursement des frais médicaux pour les anciens fonctionnaires territoriaux victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

## Retraite

### Fiches de synthèse réforme des retraites 2010.

Site internet de la CNRA, juillet 2011.

Certaines des fiches thématiques explicitant les nouvelles mesures issues de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites publiées sur le site de la CNRA ont été réactualisées en juillet 2011.

Elles portent sur le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, de la limite d'âge et de l'âge d'annulation de la décote, sur la constitution du droit à pension, le dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants ainsi que sur la liquidation de la pension.

## Sapeur-pompier Sécurité

### La sécurité civile coiffée par une grande direction générale.

Localtis.info, 8 septembre 2011.- 1 p.

L'organisation de la direction de la sécurité civile et de la gestion de crises (DGSCGC), née de la fusion de deux anciennes directions, a fait l'objet d'un arrêté du 23 août. Elle comporte une direction des sapeurs-pompiers au lieu d'une sous-direction et devrait être présentée lors du prochain congrès de la Fédération nationale.

## Sapeur-pompier volontaire Organisation de la formation professionnelle Recrutement / Recul de la limite d'âge. Prise en compte des services de sapeur-pompier volontaire Responsabilité pénale

### Sapeur-pompier volontaire : une activité bénévole et citoyenne au service de la collectivité.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°37, 12 septembre 2011, p. 29-32.

La loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 donne une définition de l'activité du sapeur-pompier volontaire qui est bénévole, non professionnelle, ouvre droit à des indemnités et est caractérisée par des valeurs citoyennes.

Ayant écarté l'application des dispositions de la directive n°2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 relatives au temps de repos, cette loi précise les modalités dans lesquelles la responsabilité pénale des personnes concourant aux missions de sécurité civile peut être engagée. Elle étend la protection sociale dont les sapeurs-pompiers volontaires peuvent bénéficier en cas d'accident ou de maladie contractée en service

ainsi que leurs droits à la formation et permet la prise en compte de leur activité de volontaire lors de leur accès à la fonction publique. Diverses autres mesures visent à encourager le volontariat.

## Stage Stagiaire étudiant Formation professionnelle

### Stagiaire, un statut de droit commun en émergence.

Revue française de droit administratif, n°3, mai-juin 2011, p. 561-571.

Après une interrogation sur la notion de stage qui recouvre des situations diverses, l'auteur de cet article remarque que le stagiaire est identifié statutairement par sa formation diplômante ou qualifiante qui le distingue du salarié ou de l'agent public à l'essai et par sa condition.

Le stagiaire qui n'est ni étudiant ni salarié dispose tout de même de droits et constitue, pour l'auteur de l'article, une catégorie juridique à part qui comprend le fonctionnaire stagiaire en formation.

## Télétravail

### François Sauvadet veut développer le télétravail des fonctionnaires.

Les Échos, 31 août 2011, p.4.

Le ministre de la fonction publique ouvrira courant septembre une concertation avec les syndicats pour développer le télétravail dans la fonction publique. Celui-ci serait mis en place sur la base du volontariat et limité à deux à trois jours par semaine mais ne pourrait bénéficier qu'à un nombre limité d'agents, lequel est estimé à 1 200 à 12 000 pour les collectivités.

### Perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique : rapport / Michel Lartail, Cédric Siben, Benoît Bettinelli.

Site internet du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, 2011.- 106 p.

Après une définition de la notion de télétravail, ce rapport dresse un état des lieux de ce mode de travail et constate que, pour la fonction publique territoriale, une forte proportion d'agents exerce des tâches opérationnelles ne se prêtant pas à ce type d'organisation du travail.

Un point est fait sur les obstacles au télétravail et des pistes de motivation sont données. Il est proposé de définir le télétravail, de négocier sur des objectifs et de prévoir des accords locaux. Il est recommandé de limiter l'accord dans le temps et de prévoir une période d'adaptation, de prévoir un cadre particulier pour la sécurité et la prévention des maladies professionnelles, de préciser des horaires de travail, de prévoir des voies de recours, d'instaurer des dispositifs de contrôle acceptables, d'indemniser les coûts, de prendre en charge un mobilier adapté et les équipements informatiques, de communiquer en interne et de mettre en place une démarche projet.

Un point est fait sur la problématique du télétravail et du handicap.

## Traitements et indemnités

### **Salaires des territoriaux : un verre à moitié plein ?**

Localtis.info, 8 septembre 2011.- 2 p.

### **Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2008.**

Insee Première, n°1367, septembre 2011.- 4 p.

Par salaire, l'Insee entend la rémunération nette imposable disponible dans les DADS (déclaration des données sociales) et nette de toutes cotisations y compris de la CSG et de la CRDS non déductibles.

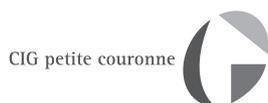
Après un point sur les effectifs des collectivités territoriales, l'Insee constate qu'en 2008, le salaire mensuel net moyen d'un agent à temps plein s'élevait à 1 743 euros, soit une augmentation de 2,2 % en euros courants et une baisse de 0,2 % en euros constants par rapport à 2007. ■





# 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 2010 de jurisprudence administrative, décisions de l'année 2009

*Réf. : 9782110083807 - 2010 - 422 pages - 55 euros*



## Statut général des fonctionnaires territoriaux

### Dispositions législatives - Édition 2010

Cet ouvrage 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 10 octobre 2010.

*Réf. : 97882110082961 - 2010 - 294 pages - 25 euros*

### EN VENTE :

- à La Documentation française

29 quai Voltaire, Paris 75007

tél. 01 40 15 71 10

- en librairie

- par correspondance

Direction de l'information légale

et administrative (DILA)

Administration des ventes

23, rue d'Estrées

CS 10733

75345 Paris CEDEX 07

- 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.

*Réf. : 9782110072047 - 2008 - 228 pages - 40 euros*

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

CPPAP 1115 B 07382

**Prix : 18,50 euros**

