

**iaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**Statut au quotidien**

**La négociation collective dans la fonction  
publique : la circulaire du 22 juin 2011**

**La mise en place de l'intéressement collectif  
dans la fonction publique de l'État**

**Dossier**

**La notion de sanction déguisée**

**Veille jurisprudentielle**

**Refus de protection fonctionnelle  
pour un motif d'intérêt général**

● n° 9 septembre 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,

Philippe David, Maud Berry

*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

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 2 La négociation collective dans la fonction publique : les précisions de la circulaire du 22 juin 2011
- 8 La mise en place de l'intéressement collectif dans la fonction publique de l'Etat

### DOSSIER

---

- 12 La notion de sanction déguisée

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 19 Refus de protection fonctionnelle pour un motif d'intérêt général

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 25 Textes
- 33 Documents parlementaires
- 36 Jurisprudence
- 47 Chronique de jurisprudence
- 51 Presse et livres

## La négociation collective dans la fonction publique : les précisions de la circulaire du 22 juin 2011

La négociation est un élément structurant du dialogue social et le législateur a souhaité son exercice à tous les niveaux pertinents de l'administration - tant national que local. La place et le champ de la négociation collective au sein de la fonction publique ont ainsi été profondément rénovés par les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 5 juillet 2010. La circulaire du 22 juin 2011 se propose de préciser les modalités d'application desdites dispositions et présente une méthodologie pour conduire et mener à bien une négociation.

**E**n donnant une place plus importante à la négociation dans la fonction publique, le législateur a souhaité renforcer le champ et l'efficacité du dialogue social.

Toutefois, et alors même que des critères de validité des accords collectifs ont été fixés par la loi du 5 juillet 2010<sup>(1)</sup>, ces derniers n'ont toujours pas de valeur juridique. Comme auparavant, ils ne lient donc pas l'administration et ne sont

pas invocables devant le juge administratif<sup>(2)</sup>. Ils ne peuvent pas non plus faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir<sup>(3)</sup>.

Ainsi que le rappelle la circulaire du 22 juin 2011, le législateur n'a en effet pas souhaité remettre en cause un des principes majeurs du droit de la fonction publique selon lequel les fonctionnaires sont dans une situation légale et réglementaire.

Ainsi et à la différence des conventions collectives du droit du travail, les accords collectifs ne sont pas sources de droit dans la fonction publique. Il appartient à l'autorité administrative ou territoriale compétente de prendre acte des accords conclus et de les traduire juridiquement par des actes réglementaires. Seuls ces actes ont une portée juridique. Au niveau d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, la mise en œuvre d'un accord collectif devrait logiquement se manifester par une délibération de l'organe délibérant.

La circulaire du 22 juin 2011 rappelle le cadre juridique de la négociation collective dans la fonction publique et apporte des éléments pratiques sur la conduite des négociations.

<sup>(1)</sup> Article 1<sup>er</sup> de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Pour plus de détails sur

l'ensemble des dispositions de la loi du 5 juillet 2010, se reporter au dossier paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de juillet-août 2010.

<sup>(2)</sup> Conseil d'État, 23 mars 1973, n°76767 et n°76768, Fédération du personnel de la défense nationale.

<sup>(3)</sup> Conseil d'État, 19 juin 2006, n°279877, Syndicat national unifié des impôts.

## Les principales caractéristiques de la négociation collective en droit de la fonction publique

### Objet et niveau de négociation

On rappellera tout d'abord que le champ d'application de la négociation collective en droit de la fonction publique a été étendu par la loi du 5 juillet 2010 et ce afin de mettre en cohérence le droit avec les pratiques existantes. Il s'agit également d'instaurer une culture de la négociation dans la fonction publique en invitant l'administration à négocier avec les organisations syndicales dès lors qu'une réforme d'envergure relative aux ressources humaines est envisagée.

Limitées initialement à l'évolution des rémunérations et au pouvoir d'achat, des négociations collectives pourront désormais être engagées à chaque niveau pertinent de compétence sur des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail, au télétravail,

au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment (pour une énumération exhaustive, se reporter à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983, reproduit en encadré).

Si l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 dresse une liste de thèmes de négociation, la circulaire du 22 juin 2011 ajoute que celle-ci n'est pas limitative et précise ainsi que « les collectivités publiques sont libres d'engager des négociations sur des matières différentes, dans la limite de leurs compétences et attributions ».

Le champ de la négociation collective est donc modulable et évolutif en fonction des situations locales et des conditions d'emploi des agents publics.

La circulaire précise alors que les négociations portant sur d'autres objets que ceux compris dans le champ de l'article 8 bis ne sont pas soumises

au cadre juridique posé par cet article. Elle préconise toutefois de s'inspirer du cadre ainsi défini par la loi.

Excepté le domaine de l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat qui ne peut être négocié qu'au niveau national en vertu de la loi, les autres thèmes de la négociation collective peuvent être négociés « à tous les niveaux pertinents de l'organisation administrative, dans le respect du principe de légalité et des compétences définies pour chaque autorité ». La recherche du niveau pertinent s'apprécie au regard de l'objet et de l'étendue de la négociation.

### Les collectivités sont libres de négocier sur d'autres thèmes que ceux prévus par la loi

Ainsi, sont également négociées au niveau national les questions communes à l'ensemble des trois fonctions publiques, celles propres à une fonction publique ou bien encore celles particulières à un cadre d'emplois.

Au niveau local, chaque collectivité territoriale peut décider dans la limite de ses compétences d'engager des négociations au sein de sa structure. L'accord collectif conclu ne concernera que celle-ci et ne pourra être étendu à d'autres collectivités territoriales.

On indiquera par ailleurs que la loi du 5 juillet 2010 a prévu une certaine hiérarchisation entre les accords conclus. Ainsi et selon les dispositions de l'article 8 III de la loi du 13 juillet 1983, « une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles ».

Ainsi, lorsqu'une collectivité territoriale décide d'engager une négociation pour mettre en œuvre un accord conclu à un niveau supérieur (accord conclu au niveau du conseil supérieur de la fonction publique territoriale par exemple), la négociation doit avoir pour finalité de prendre en compte l'environnement local spécifique de la collectivité et notam-

### Article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

**I.** - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.

**II.** - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;
- 2° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- 3° A la formation professionnelle et continue ;
- 4° A l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;
- 5° A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
- 6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;

7° A l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

**III.** - Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

**IV.** - Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

ment sa politique de gestion de ressources humaines. L'accord conclu à ce niveau doit en conséquence, d'une part, « *apporter toute précision utile pour la mise en œuvre de l'accord conclu au niveau supérieur* », et d'autre part, permettre d'adapter les moyens à mettre en œuvre compte tenu de l'objectif fixé dans l'accord conclu au niveau supérieur.

### Les acteurs de la négociation

Les acteurs de la négociation sont clairement identifiés : les partenaires sociaux d'un côté, et l'autorité administrative ou territoriale, de l'autre. Ils sont amenés à négocier dans le cadre de l'organisme consultatif de référence choisi par l'autorité administrative ou territoriale selon le niveau de négociation.

La circulaire rappelle que les organismes de référence sont pluriels (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, comité technique, commission administrative paritaire, etc.). L'administration doit porter une attention particulière à la détermination de l'organisme de référence. Selon la circulaire, elle sera fonction de l'objet principal de la négociation, du champ de compétences de l'organisme ainsi que du niveau de négociation pertinent.

Il peut arriver que le périmètre de la négociation dépasse le champ de compétences d'une seule instance de concertation sans qu'il existe un organisme de référence correspondant à ce périmètre. La circulaire suggère alors de prendre en compte « *les différentes instances de concertation couvrant les agents ou services visés* ».

Ainsi, si un maire décide avec le président d'un établissement public de coopération Intercommunale dont est membre ladite commune, d'engager une négociation relative à la formation professionnelle et continue des agents communaux et intercommunaux, la négociation se fera avec les organisations syndicales siégeant dans les deux comités techniques (communal et intercommunal) en l'absence de comité technique commun.

La circulaire prend soin de préciser que « *cette dérogation au principe de l'instance unique n'est envisageable que si le périmètre de négociation le justifie et sous réserve que l'addition des instances ne conduise pas à des situations dans lesquelles certains personnels seraient représentés deux fois* ».

Est aussi envisagé le cas où, au sein de la catégorie d'instances concernées par l'objet de la négociation, il n'existe aucune instance de concertation au niveau où a vocation à se dérouler la négociation. Ce pourrait être le cas, dans une collectivité importante, d'une négociation qui intéresserait le personnel d'un seul de ses services non doté d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) propre. Dans cette hypothèse, la circulaire propose de retenir l'instance de la même catégorie placée au niveau immédiatement supérieur au niveau de négociation envisagée. Dans notre exemple, la négociation devrait alors être organisée au niveau du CHSCT compétent pour l'ensemble de la collectivité.

La circulaire a également envisagé le cas où deux catégories d'instances seraient potentiellement compétentes compte tenu de l'objet de la négociation. Deux hypothèses doivent alors être distinguées.

La première est celle dans laquelle les deux catégories d'instance existent au niveau concerné par la négociation. Il peut s'agir d'un comité technique et d'un CHSCT présents au sein de la collectivité territoriale où se situe une négociation, par exemple sur le télétravail. La circulaire propose dans ce cas de choisir l'organisme qui a la compétence la plus générale, à savoir le comité technique en l'espèce.

La seconde hypothèse est celle dans laquelle, sur les deux instances de catégories différentes mais potentiellement concernées, une seule est présente au

niveau concerné par la négociation. La circulaire suggère que cette instance soit désignée comme instance de référence, et non celle existante au niveau supérieur. Par exemple, si seul un CHST existe au niveau du service de la collectivité concerné par la négociation, représentant les seuls personnels de ce service, il sera privilégié par rapport au comité technique compétent pour l'ensemble de la collectivité.

La détermination de l'organisme de référence permet ensuite d'identifier les organisations syndicales habilitées à participer à la négociation. Selon l'article 8 bis III de la loi du 13 juillet 1983, les organisations syndicales doivent disposer d'au moins un siège dans l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires.

Ainsi, si la collectivité dispose de ses propres instances consultatives, l'identification des syndicats habilités à négocier s'effectuera au vu des résultats des élections auprès de celles-ci.

La circulaire n'évoque malheureusement pas l'hypothèse dans laquelle une collectivité ou un établissement est affilié au centre de gestion et relève pour tout ou partie des instances consultatives placées auprès de celui-ci. Le cadre d'appréciation devrait alors logiquement correspondre à celui des élections à ces mêmes instances.

On notera que la loi du 5 juillet 2010 ne donne pas d'indication sur la composition

des délégations. Selon la circulaire, chaque organisation syndicale est compétente pour composer librement sa délégation, qui siégera au sein de l'instance de concertation. Les membres composant la délégation ne sont pas obligatoirement les représentants du personnel siégeant dans l'instance consultative.

La circulaire précise qu'en cas de liste ou de candidature commune à plusieurs

**Les membres désignés par les syndicats pour participer à la négociation ne sont pas forcément des élus de l'instance consultative de référence**

organisations syndicales, les organisations syndicales présentes sur la liste désignent d'un commun accord la délégation qui participera à la négociation. Les membres de la délégation représentent la liste commune et s'expriment au nom de celle-ci, indépendamment de leur syndicat d'origine.

En principe, l'autorité administrative ou territoriale fixe en concertation avec les partenaires sociaux le nombre maximum de membres par délégation syndicale.

La délégation de l'administration est fonction du niveau de la négociation. Ainsi, pour une négociation engagée au niveau national par le gouvernement et concernant les trois fonctions publiques, la délégation de l'administration comportera des représentants de l'État mais également désormais des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers. Les négociations concernant la seule fonction publique territoriale, engagées au niveau national à l'initiative et sous la conduite du gouvernement, associeront les représentants des employeurs territoriaux.

Pour les négociations menées au niveau d'une collectivité territoriale, l'autorité territoriale est compétente pour initier et conduire la négociation. Selon la circulaire, la délégation de l'administration est « *présidée par le responsable de la direction ou du service concerné ou son représentant. Elle comprend les représentants de l'administration de son choix exerçant auprès de lui, des fonctions de responsabilités et particulièrement concernés par les sujets ouverts à la négociation* ».

## De la préparation de la négociation au suivi de l'accord : les propositions méthodologiques de la circulaire

Dans un souci de souplesse et afin de tenir compte des éventuelles pratiques existantes, le législateur n'a pas souhaité fixer les modalités de conduite et de suivi des négociations. Une marge d'appréciation importante est donc laissée aux autorités administratives et territoriales. Pour les aider dans cette démarche, la circulaire propose toutefois des règles pour mener à bien une négociation.

### La conduite de la négociation

Tout d'abord, la circulaire invite l'autorité administrative ou territoriale à fixer un cadre à la négociation au moyen notamment d'une charte ou d'un règlement général. Ce document peut être commun à l'ensemble des négociations ou particulier à chaque négociation. Dans tous les cas, il est souhaitable que son élaboration se fasse en concertation avec les partenaires sociaux.

Le document peut ainsi indiquer les règles d'ouverture de négociation sur proposition syndicale, le nombre de membres par délégation, les délais de convocation des réunions et d'envoi de document, le calendrier de la négociation, la formalisation des grandes étapes de la négociation, les éléments devant figurer dans le contenu de l'accord, etc.

En principe, et sur le fondement des dispositions de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983, l'autorité administrative ou territoriale est compétente pour décider d'ouvrir et d'engager une négociation sur un des thèmes prévus par cet article. Toutefois, et selon des règles librement fixées, cette décision peut être prise sur proposition des partenaires sociaux.

Pour que la négociation se déroule dans de bonnes conditions, la circulaire suggère à l'autorité administrative ou territoriale de convoquer l'ensemble des

organisations syndicales habilitées à négocier dans un délai raisonnable, et ce à chaque étape de la négociation. Ces dernières doivent également être destinataires en temps utile de toutes les informations nécessaires à la négociation afin qu'elles participent à celle-ci en toute connaissance de cause.

Les organisations syndicales sont quant à elles invitées à transmettre l'identité des personnes qui composent leur délégation dans un délai raisonnable. Pendant le processus de négociation, elles prennent position sur les sujets ouverts à la négociation et font part de leurs propositions. En revanche, elles ne sauraient bloquer une négociation au motif d'un refus d'y prendre part. Dans cette hypothèse, la négociation se poursuivra sans les membres de la ou des organisations syndicales concernées.

À l'issue de la négociation, un protocole d'accord est rédigé par l'autorité administrative ou territoriale et transmis pour signature aux organisations syndicales habilitées à négocier. Elles disposent pour cela d'un délai qui est fixé préalablement entre les parties prenantes. La circulaire précise que ce délai doit être raisonnable et tenir compte de l'objet et du niveau de la négociation. Un délai de deux à quatre semaines paraît adéquat selon celle-ci.

Au terme de ce délai, l'administration procède au décompte des voix et détermine si l'accord est valide ou non.

Pour être valide, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % du nombre de voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord a été négocié. On notera que cette règle n'entre en vigueur qu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2013, des dispositions transitoires s'appliquant dans l'attente (voir encadré page suivante).

En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales et dans l'hypothèse où l'une d'elles seulement souhaiterait signer l'accord, la circulaire

précise les modalités de décompte des voix. Il convient de prendre en compte la répartition des suffrages entre les organisations syndicales comme indiquée par celles-ci lors du dépôt de leur candidature. À défaut, la circulaire propose « *une répartition à part égale de ces suffrages, dans les conditions prévues par les textes relatifs aux instances de concertation dans la fonction publique* ».

Si l'accord n'est pas valide, la circulaire prévoit qu'un procès-verbal soit établi. Ce dernier doit retracer, en leur dernier état, les propositions de chacun des acteurs de la négociation. Il permettra ainsi de connaître les raisons de l'échec de la négociation.

Durant la période transitoire, la validité de l'accord obéit à des règles différentes (voir encadré). Au délai de signature s'ajoute un « délai d'opposition » si l'accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales recueillant au moins 20 % des suffrages aux dernières élections professionnelles sans représenter au moins 50 % des voix. Ce délai d'opposition permet aux organisations syndicales ayant effectivement participé à l'ensemble du processus de négociation de s'opposer à la signature du protocole d'accord.

Il doit s'agir d'un délai raisonnable et inférieur au délai de signature dans la mesure où « *ce premier délai permet déjà à chaque organisation syndicale de se positionner par rapport au protocole d'accord qui lui a été transmis (par exemple, délai inférieur à 15 jours)* ».

Pour pouvoir être comptabilisé parmi les organisations syndicales s'opposant à la signature de l'accord, les organisations syndicales doivent motiver et notifier leur opposition par écrit à l'administration. Ainsi le seul fait pour une organisation syndicale de décliner la proposition de signature de l'accord ne permet pas de la comptabiliser comme une opposante à la signature de l'accord. C'est seulement une fois ce délai d'opposition échu que l'administration procède au décompte des voix recueillies et détermine la validité de l'accord.

## Les critères de validité des accords collectifs

### Période transitoire

(article 28-1 de la loi du 5 juillet 2010)

La validité est l'accord est subordonnée à la signature par :

- une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix (règle de l'accord majoritaire) ;

ou

- une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au total au moins 20 % du nombre des voix sans rencontrer l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales parties prenantes à la négociation représentant au total une majorité des voix.

### Régime pérenne : principe de l'accord majoritaire

Entrée en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2013

(article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983)

L'accord est valide si une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% du nombre de voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

### Le contenu et le suivi de l'accord

L'accord ainsi conclu prend la forme d'un protocole d'accord. Ce document fixe les modalités de mise en œuvre de l'accord et de son suivi, prévoit éventuellement des outils d'évaluation, voire envisage de futurs rendez-vous sur le thème de la négociation.

Un comité de suivi composé de représentants de l'autorité administrative ou territoriale et des partenaires sociaux, peut être créé. Sa fonction principale est alors d'évaluer la bonne mise en œuvre de l'accord. Les modalités de réunion du comité de suivi peuvent être fixées par le protocole d'accord (fréquence des réunions, délai de convocation, établissement d'un procès-verbal de réunion, etc.).

La circulaire accorde de l'importance à la diffusion de l'accord. L'accord conclu doit en effet être porté à la connaissance de l'ensemble des agents concernés. Cette diffusion peut se faire en interne (publication du protocole d'accord sur l'intranet par exemple) ou en externe via les médias.

On notera que l'accord ainsi conclu donne une légitimité aux décisions réglementaires élaborées ensuite par l'autorité administrative ou territoriale.

Si par la suite ces autorités envisagent une évolution des mesures juridiques prises, elles ne sont pas contraintes de renégocier. Toutefois, et comme indiqué dans la circulaire, « *il peut être opportun pour l'autorité administrative ou territoriale d'ouvrir de nouvelles négociations en fonction de la teneur des évolutions envisagées par rapport à l'accord initial* ».

Au final, et si la volonté du législateur est bien d'instaurer une culture de la négociation dans la fonction publique, à l'instar de ce qui existe dans le secteur privé, il n'est pas allé jusqu'à reconnaître aux accords collectifs une valeur normative. Aussi et selon le professeur Didier Jean-Pierre, les dispositions de la loi du 5 juillet 2010 sont probablement « *la première étape d'une démarche d'une autre ampleur tendant à reconnaître dans la fonction publique l'existence future de conventions collectives venant "compléter" le statut* »<sup>(4)</sup>. ■

(4) Didier Jean-Pierre, « La rénovation du dialogue social dans la fonction publique », JCP A 2010, 2284, n°38, 20 septembre 2010.



# 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)

# La mise en place de l'intéressement collectif dans la fonction publique de l'État

Un décret et une circulaire publiés au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> septembre 2011 permettent la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective dans la fonction publique de l'État. Conçu comme un « *nouvel outil de management* » visant à « *mobiliser collectivement les agents* » et à « *améliorer la qualité du service rendu aux usagers* », ce nouvel élément de rémunération devrait également être introduit dans la fonction publique territoriale par un décret à paraître.

La loi n°2010-751 loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a modifié le statut général des fonctionnaires afin de prévoir la possibilité de rémunérer la « *performance collective* » des agents publics (1). Elle a ainsi complété l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de prévoir que les indemnités susceptibles d'être versées aux fonctionnaires « *peuvent tenir compte (...) de la performance collective des services* ».

On rappellera que cette innovation s'inscrivait dans le prolongement du discours du Président de la République à l'Institut régional d'administration de Nantes en septembre 2007, qui préconi-

(1) Se reporter au dossier consacré à cette loi dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de juillet-août 2010.

sait une politique de rémunération des agents publics prenant davantage en compte le mérite, qu'il soit individuel ou collectif. Un rapport officiel du député Michel Diefenbacher, relatif à l'introduction d'un intéressement collectif dans les trois fonctions publiques avait ensuite été remis au premier ministre le 28 mai 2009, assorti de nombreuses propositions qui ont été présentées dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de mars 2010. Sur la base de ce rapport, des négociations entre le Gouvernement et les organisations syndicales de fonctionnaires signataires des accords salariaux du 21 février 2008 ont été engagées, sans toutefois déboucher sur un accord final.

(2) Décret n°2011-1038 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'État et circulaire du 29 août 2011 relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective

Le Gouvernement a néanmoins décidé de mettre en œuvre cette réforme, par voie d'amendements au projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Outre la modification précitée de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, la loi du 5 août 2010 a aussi complété les lois statutaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière afin d'y introduire cet élément de rémunération. L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 applicable aux fonctionnaires territoriaux dispose ainsi désormais que l'assemblée délibérante des collectivités territoriales ou le conseil d'administration des établissements publics locaux « *peut décider, après avis du comité technique, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'État* ».

Pour la fonction publique de l'État, la mise en œuvre de cette réforme vient d'être initiée par la parution d'un décret du 29 août 2011, complété par une circulaire de la même date (2),

des services dans les administrations de l'État et ses établissements publics, *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

du ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État et du ministre de la fonction publique. Toutefois, la prime qu'il institue ne s'appliquera que dans les ministères et les établissements publics qui seront inscrits à son annexe, ce qui nécessite donc la publication ultérieure, pour chaque ministère, d'un décret spécifique désignant les administrations entrant effectivement dans le champ de la réforme.

S'agissant de la nature et des conditions de versement de la prime d'intéressement, le décret prévu par la loi pour la fonction publique territoriale s'inspirera probablement du texte ainsi applicable à l'État, même s'il offrira probablement d'importantes marges d'appréciation aux organes délibérants. Il est donc intéressant de présenter les grands principes prévus par ce décret du 29 août 2011, éclairés par la circulaire de la même date.

## Le contenu du dispositif d'intéressement

Selon l'article 2 du décret du 29 août 2011, la définition d'un dispositif d'intéressement à la performance collective comporte la fixation :

- des objectifs et des indicateurs de résultats à atteindre sur une période de douze mois consécutifs, sachant que cette période peut s'inscrire dans un programme d'objectifs pluriannuel,
- des modalités de certification des résultats obtenus sur la période de douze mois mentionnée ci-dessus,
- des modalités d'attribution de la prime.

Selon la circulaire, l'intéressement collectif doit être « *le mécanisme privilégié d'articulation entre les objectifs assignés collectivement aux administrations et les objectifs professionnels des agents* ». Les indicateurs retenus et les résultats à atteindre devront de préférence être « *choisis parmi ceux du volet performance des documents budgétaires, ou en être une déclinaison* ». Le nombre d'objectifs fixés aux services doit être limité. Les indicateurs doivent être « *pertinents et vérifiables* », et ne pas dépasser quatre à cinq indicateurs pour un service.

## Les indicateurs préconisés par la circulaire

### ■ Indicateurs relatifs à la conduite des politiques publiques et à la qualité du service rendu

Par exemple : taux de mise en œuvre de la réglementation applicable à une politique, taux de dématérialisation des procédures, taux de satisfaction des usagers, délais de traitement des demandes de titres, délais moyens de traitement des dossiers, niveau d'information des usagers,...

### ■ Indicateurs relatifs à la maîtrise des coûts et à l'efficacité des services

Par exemple : coût par titres émis / dossier traité, dépense moyenne de fonctionnement par agent...

### ■ Indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines

Par exemple : indicateurs liés à l'amélioration des conditions de travail, taux d'agents ayant reçu une formation, indicateurs liés à la cohésion des équipes, comme la formalisation d'un projet de service,...

### ■ Indicateurs relatifs au développement durable

Par exemple : consommation énergétique, maîtrise des consommables de bureautique (papier, encre), évolution du bilan carbone des transports,...

La circulaire envisage aussi l'hypothèse d'un indicateur supplémentaire « *en cas d'événement exceptionnel prévisible venant augmenter la charge de travail des services* ».

La circulaire préconise de retenir quatre catégories d'indicateurs (voir encadré).

Comme évoqué plus haut, l'article 2 du décret impose aux ministères de fixer des modalités de certification des résultats. Sur ce point la circulaire précise qu'il appartient à l'arrêté pris par chaque ministère de définir les modalités de cette certification. Elle recommande de confier cette certification à une structure susceptible d'effectuer un audit « externe », et préconise donc de privilégier le recours aux inspections générales et aux corps de contrôle ministériels.

## Le champ d'application du dispositif

### Les services concernés

Chaque ministre, après avis du comité technique compétent, détermine par arrêté les services concernés par le dispositif d'intéressement et définit les dispositifs qui leur sont applicables. Certains services peuvent être laissés hors du champ d'application « *eu égard à la*

*nature ou aux conditions d'exercice de leur mission* ».

La circulaire précise que la réforme « *suppose qu'un ensemble homogène de services exerçant les mêmes missions (par exemple un réseau de services déconcentrés) ou un ensemble d'établissements similaires (agence de l'eau par exemple) soient placés sous un même dispositif d'intéressement collectif* ».

Elle ajoute que le niveau de service pertinent pour fixer un régime d'intéressement collectif est déterminé par chaque ministère, en prenant en compte « *les spécificités des missions de chacun des services et la réalité de leur fonctionnement* », les objectifs devant en effet « *correspondre à la situation concrète des services et à la capacité de ces derniers à les mettre en œuvre* ».

Un arrêté ministériel fixe, pour chaque service ou groupe de services, les objectifs retenus, les indicateurs permettant de mesurer leur atteinte ainsi que les résultats à atteindre.

## Les agents concernés et les conditions de perception

Il résulte de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 29 août 2011 que tous les fonctionnaires et agents non titulaires d'un même service ou groupe de services peuvent bénéficier de la prime d'intéressement et de performance collective. Pour ceux ayant la qualité de fonctionnaires, il est précisé qu'ils doivent être placés en position d'activité.

La circulaire ajoute que les éventuels contractuels de droit privé affectés dans les services concernés peuvent aussi en bénéficier et précise que les fonctionnaires stagiaires y sont également éligibles.

Il en va de même des fonctionnaires et agents non titulaires mis à disposition dans le service concerné par la prime (3).

L'article 2 du décret indique que la prime est attribuée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint, sur la période de douze mois mentionnée plus haut, les résultats fixés par l'arrêté ministériel.

Des conditions individuelles de perception sont par ailleurs prévues. Le bénéficiaire de la prime est ainsi conditionné, pour chaque agent, par une durée de présence effective dans le service d'au moins six mois pendant la période de douze mois consécutifs visée ci-dessus. L'article 3 du décret précise que les périodes correspondant à certaines absences sont considérées comme périodes de présence effective pour la vérification de cette condition. Il s'agit des congés annuels, des congés de maladie ordinaires, des congés liés à la réduction du temps de travail, des congés pris au titre du compte épargne temps, des congés de maternité ou pour adoption, des congés de paternité, des congés pour

(3) On ajoutera qu'un fonctionnaire détaché dans un emploi relevant du service pour lequel la prime a été instituée devrait également pouvoir en bénéficier puisqu'il y exerce effectivement ses fonctions et que la position de détachement le soumet en principe aux règles applicables à l'emploi qu'il occupe par la voie du détachement.

accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, des congés pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ainsi que les durées des périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

Cet article précise aussi que les services accomplis à temps partiel sont pris en compte comme du temps plein.

L'article 4 du décret pose cependant le principe de l'exclusion du bénéfice de la prime des agents ayant fait preuve d'une « *insuffisance caractérisée dans la manière de servir* ». La circulaire précise que cette exclusion doit être justifiée « *par des manquements répétés dans la manière de servir* » et doit « *se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, en particulier sur les résultats de la procédure d'évaluation ou d'entretien professionnel* ».

## La détermination du montant de la prime

Pour les fonctionnaires et agents de l'État, le montant maximal de la prime, pour chaque période de douze mois, est fixé par arrêté conjoint du ministre intéressé et des ministres chargés respectivement du budget et de la fonction publique.

Dans la limite de ce montant maximal, le ministre concerné fixe, pour chaque service bénéficiant du dispositif d'intéressement et au regard des résultats atteints, le montant de la prime. Ce montant est fixé pour chaque agent remplissant les conditions exposées plus haut.

La circulaire précise que le montant versé individuellement est forfaitaire ; il est donc identique quels que soient le statut des agents et leurs fonctions, afin de permettre « *de répondre aux objectifs de mobilisation des agents autour d'un objectif commun* ».

## Règles de cumul

La prime d'intéressement à la performance collective est cumulable avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective (article 3 du décret). Elle est donc notamment cumulable avec la prime de fonctions et de résultats, qui vient quant à elle tenir compte des mérites individuels.

Toutefois, la prime des agents à temps partiel est calculée selon les mêmes règles de fractionnement que celles applicables aux autres éléments de rémunération.

La circulaire souligne que pour conférer à la prime son caractère mobilisateur, les montants individuels servis doivent être d'un montant « *significatif* », dans le respect du montant maximal.

La circulaire invite les ministères à inscrire le versement de la prime d'intéressement dans une période de référence triennale « *afin de donner au dispositif une lisibilité de nature à en renforcer la portée* ». Le montant fixé peut être revu annuellement et le versement de la prime d'une année sur l'autre n'est pas automatique puisque les objectifs fixés doivent être atteints annuellement.

## La concertation avec les organisations syndicales représentatives et l'information des agents

La circulaire indique qu'une concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives doit être proposée, dans le cadre des comités techniques compétents, sur la mise en place de la prime d'intéressement.

Dans tous les cas, les arrêtés instituant la prime dans les services devront obligatoirement avoir été présentés à l'avis du comité technique compétent.

Dans la fonction publique de l'État, l'objectif est de proposer l'adoption du décret permettant la mise en place de la prime et les arrêtés qui en découlent avant la fin du second semestre de l'année 2011, afin qu'un premier exercice d'intéressement puisse se tenir à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et que les pre-

miers versements interviennent au début de l'année 2013.

La circulaire précise aussi que la mise en œuvre de cette nouvelle prime doit s'accompagner d'une formation adéquate de l'encadrement mais aussi et surtout d'une information complète des

agents, notamment sur les critères, les objectifs et les règles de calcul de la prime.

Elle prévoit aussi de rendre public, en fin d'exercice, la liste des services bénéficiant de la prime d'intéressement. ■

# 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

# La notion de sanction déguisée

Face au comportement d'un agent répréhensible ou jugé comme tel, l'autorité territoriale peut être tentée de le sanctionner en prenant une mesure qui affecte sa situation professionnelle, tout en s'affranchissant des règles relatives à la procédure disciplinaire. La mesure prise est qualifiée par la jurisprudence de « sanction disciplinaire déguisée » et encourt la censure du juge administratif. Une telle décision disciplinaire déguisée ne peut être qu'illégale car entachée d'un vice de procédure (absence de saisine du conseil de discipline notamment), d'un vice de forme (absence de motivation de la décision par exemple), ou bien encore d'une erreur de droit.

## Éléments de définition

La notion de sanction déguisée ne résulte pas d'un texte législatif ou réglementaire mais de la jurisprudence. Pour autant à notre connaissance, le juge administratif ne l'a pas définie.

Derrière cette notion se cache une pluralité de situations qui révèlent l'intention non avouée de l'administration de sanctionner un de ses agents. Les motifs pouvant conduire l'autorité territoriale à agir ainsi sont nombreux. Elle

peut souhaiter aller vite et s'affranchir des règles de la procédure disciplinaire, dissimuler les faiblesses d'un dossier disciplinaire, voire être tentée de sanctionner un agent en l'absence même de faute de ce dernier.

La doctrine est venue préciser le sens de cette notion. René Chapus définit la sanction déguisée comme celle permettant à l'autorité administrative de « satisfaire son intention répressive sans l'extérioriser, en prenant une mesure d'effet équivalent à celui de la sanction souhaitée »<sup>(1)</sup>.

Marie-Christine de Montecler précise que la décision prise par l'administration doit porter atteinte à la situation de l'agent<sup>(2)</sup>.

Ainsi, pour qu'il y ait sanction déguisée, la doctrine considère généralement que deux éléments doivent être réunis :

- D'une part, il faut une volonté de l'autorité administrative d'infliger une sanction, « *que ce soit pour une bonne ou mauvaise raison* » comme le souligne Marie-Christine de Montecler ;

- D'autre part, la mesure doit porter atteinte à la situation de l'agent. Autrement dit, la décision doit avoir un impact négatif sur la carrière, la rémunération ou le statut de l'agent. Celui-ci peut avoir été déchargé d'une partie de ses fonctions, muté sur un poste dont les fonctions ne correspondent pas à son grade, subir une perte de régime indemnitaire importante alors que ses services donnent satisfaction.

Selon le commissaire du gouvernement Bruno Genevois, dans ses conclusions sous l'arrêt du 9 juin 1978, Spire, la mesure porte atteinte à la situation professionnelle de l'agent si « *elle supprime ou limite des droits ou avantages actuels ou virtuels résultant du statut de l'intéressé* ».

Le recours à la notion de sanction déguisée permet au juge administratif de faire respecter les règles de la procédure dis-

ciplinaire<sup>(3)</sup> et de garantir les droits de la défense (droit à la communication du dossier notamment). Il peut également être amené à censurer la violation du principe

« non bis in idem », autrement dit l'impossibilité de sanctionner plusieurs fois

**« ...satisfaire une intention répressive sans l'extérioriser... »**

RENÉ CHAPUS

(1) René Chapus, *Droit administratif général*, Montchrestien, 15<sup>e</sup> édition 2001, n°400.

(2) Marie-Christine de Montecler, « Variations sur la sanction déguisée », *AJDA*, Dalloz, 7 juillet 2008, p. 1330.

(3) Article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, articles 89 et 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

les mêmes faits, ou bien encore l'interdiction de prononcer une sanction non prévue par les textes. Les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre d'un agent public sont en effet fixées par le législateur et le pouvoir réglementaire (4). Il s'agit par ailleurs d'un moyen d'ordre public que le juge doit au besoin soulever d'office (5).

Les illustrations jurisprudentielles de sanctions déguisées sont diverses. S'il n'est pas possible d'établir une liste exhaustive des sanctions disciplinaires déguisées, on peut citer les plus courantes, que sont les décisions de changement d'affectation et celles de réduction du régime indemnitaire. Ce sont celles qui retiendront tout particulièrement notre attention dans les développements qui suivent. Si ces décisions sont en apparence bien de la compétence de l'autorité territoriale, les circonstances dans lesquelles elles sont intervenues et les conséquences qu'elles entraînent sur la situation de l'agent révèlent, en réalité, l'intention de la collectivité d'infliger une sanction, entraînant ainsi leur illégalité.

## De la mutation dans l'intérêt du service à la sanction déguisée

L'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 donne compétence à l'autorité territoriale pour procéder aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement public. Elle décide des changements d'affectation interne. Cette décision peut intervenir à la demande de l'agent mais également être prononcée d'office par l'autorité territoriale (6).

C'est précisément dans l'hypothèse où l'administration impose à l'agent une nouvelle affectation que la décision de mutation peut révéler la volonté de celle-ci de sanctionner en réalité l'intéressé. Si dans la fonction publique de l'État, le déplacement d'office constitue la sanction la plus lourde de celles du deuxième groupe (7), une telle sanction n'existe pas dans la fonction publique territoriale.

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour prendre une décision de mutation interne. Toutefois, et si aucun texte ne précise les motifs pouvant justifier une telle décision, il apparaît au vu de la jurisprudence que celle-ci doit être motivée par l'intérêt du service. La notion d'intérêt du service est entendue de façon relativement large. Elle recouvre tant les décisions motivées par les nécessités relatives à l'organisation du service (nouvel organigramme, modification de la répartition des missions à l'intérieur d'une collectivité pour tenir compte de nouveaux besoins...) que celles prises en considération de la personne, notamment lorsque le comportement d'un agent nuit au fonctionnement du service.

Parce que la frontière est parfois ténue entre la mesure de mutation décidée dans l'intérêt de service et celle de sanction disciplinaire déguisée, il convient d'identifier les critères sur lesquels le juge se fonde pour identifier le caractère disciplinaire d'une mutation.

Selon Carole Chevillez-Hiver, docteur en droit public, « le caractère disciplinaire d'une mutation se manifeste par l'intention répressive qui a animé l'auteur de la mesure

et par l'atteinte qui fut ainsi portée à la situation du fonctionnaire » (8).

Le juge examine les faits à l'origine de la mesure, autrement dit les circonstances dans lesquelles la décision est intervenue, d'une part, et la nature du changement induit par celle-ci, d'autre part. Cet examen permet d'identifier les éléments qui ont motivé la décision de l'autorité territoriale et ainsi d'éclairer sa véritable volonté.

S'agissant tout d'abord des faits, des mesures de mutation décidées en raison des manquements professionnels d'un agent, de son éventuel comportement fautif ou bien encore celles prises en considération de sa manière de servir, peuvent révéler l'intention répressive de l'administration.

Dans un arrêt du 3 juin 1999, le Conseil d'État a ainsi jugé qu'« il ressort des pièces du dossier et, notamment, de la note du 30 août 1990 du directeur des services techniques de la commune de Feyzin, relevant à la charge de M. X des manquements répétés aux obligations attachées à ses fonctions, que la décision de mutation du 4 septembre 1990 a été motivée par la manière de servir de l'intéressé et a ainsi présenté le caractère d'une sanction disciplinaire ; qu'ayant été prononcée sans que les règles prévues

en matière disciplinaire par l'article 37 du décret du 15 février 1988, relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, aient été observées, cette décision doit être annulée » (9).

### **Le caractère disciplinaire d'une mutation se manifeste par l'intention répressive de son auteur et l'atteinte portée à la situation de l'agent**

En revanche, de graves dissensions survenues au sein du personnel, ou bien encore de mauvaises relations de travail entre un agent et certains de ses collègues, dans la mesure où elles affectent

(4) L'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 énumère les différentes sanctions susceptibles d'être prononcées à l'égard d'un fonctionnaire de la fonction publique territoriale. Les fonctionnaires stagiaires disposent d'une échelle de sanctions propre décrite à l'article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale. Pour les agents non titulaires, l'échelle des sanctions figure à l'article 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant

dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

(5) Conseil d'État, 24 novembre 1982, Ministre des transports c/ héritiers Malonda, n°32944.

(6) Pour plus de détails, se reporter au dossier relatif à la mutation interne des fonctionnaires territoriaux, paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'avril 2004.

(7) Article 66 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

(8) Carole Chevillez-Hiver, « Mutation dans l'intérêt du service et sanction disciplinaire déguisée : critères de distinction », *AJFP*, Dalloz, janvier-février 2000, p. 35.

(9) Conseil d'État, 3 juin 1998, n°148720, Chahed.

le bon fonctionnement du service et résultent principalement du comportement de l'intéressé, peuvent fonder une décision de mutation prise dans l'intérêt du service. Autrement dit, une décision de mutation peut être légalement motivée par le comportement d'un agent.

Le Conseil d'État a estimé, dans un arrêt du 17 décembre 2007, et ce compte tenu des pièces du dossier, qu'une décision de mutation est justifiée lorsqu'elle « avait pour objet de mettre un terme à la situation conflictuelle qui s'était développée depuis 1995 à la suite d'un différend opposant plusieurs agents du service dont M. A était responsable, et qui compromettait le bon fonctionnement de ce dernier ; qu'eu égard aux circonstances dans lesquelles elle est intervenue, notamment en l'absence de volonté de l'Office de sanctionner un comportement fautif de l'intéressé, et à l'incidence de cette mutation sur sa situation professionnelle et matérielle, une telle décision est dépourvue de caractère disciplinaire ; qu'il suit de là que les moyens tirés de ce que la mesure litigieuse constituerait une sanction disciplinaire déguisée et de ce que les garanties procédurales entourant une sanction de cette nature n'auraient pas été respectées ne peuvent qu'être écartés »<sup>(10)</sup>.

De même, dans un arrêt du 28 décembre 2009, le Conseil d'État a pris en compte le comportement d'un agent envers ses supérieurs et certains de ses collègues

pour admettre une mesure de mutation dans l'intérêt du service. Il convient de préciser que le juge a par ailleurs vérifié que la décision n'entraînait aucun déclassement pour l'intéressé (voir encadré).

L'autorité territoriale ne peut en revanche contraindre un agent à prendre ses congés, puis le décharger de sa fonction de chef de bassin dans une piscine intercommunale en raison d'un comportement fautif dans ses relations avec le personnel et ses supérieurs. Le juge administratif estime en effet que l'arrêté déchargeant l'intéressé de ses fonctions « eu égard tant à ses conséquences sur la situation professionnelle de l'intéressé qu'aux motifs sur lesquels il était fondé, (...) devait être regardé comme revêtant un caractère disciplinaire et (...) était entaché d'illégalité dès lors que la décharge de fonctions n'est pas au nombre des sanctions prévues à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale »<sup>(11)</sup>. Le juge administratif déduit de la mesure prise à raison des faits qui étaient reprochés à l'intéressé, l'intention répressive de l'autorité territoriale et fait primer celle-ci sur l'éventuel intérêt du service.

Ensuite, s'agissant des changements induits par la décision de mutation, le juge administratif veille à ce que la déci-

sion de mutation ne porte pas atteinte à la situation professionnelle de l'agent.

### **Une mutation décidée en raison du comportement de l'agent peut être justifiée par l'intérêt du service**

Le juge censure en conséquence les décisions qui entraînent une diminution significative des attributions de l'agent ou de ses responsabilités, qui ont un impact négatif sur sa carrière

et sa rémunération, voire qui constituent un déclassement. Il fonde sa décision sur un faisceau d'indices.

Ainsi, est illégal le changement d'affectation décidé suite aux manquements d'un agent et le privant de ses principales missions ainsi que de ses fonctions de direction :

« Considérant d'autre part qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des courriers du maire de la commune d'Orange, que le changement d'affectation dont a été l'objet M<sup>me</sup> A est intervenu à raison de faits qui lui étaient reprochés dans l'exercice de ses fonctions, liés, notamment, à un manque de neutralité et de réserve dont elle aurait fait preuve dans le traitement du dossier de la sécurité de l'établissement, ainsi qu'à ses prises de position sur certains sujets et à l'affichage d'un courrier interne dans lequel elle alertait la municipalité sur les problèmes de sécurité ; qu'il a en outre eu pour effet de la priver de ses missions opérationnelles et de sa qualité de directrice du Conservatoire de musique ; que la décision du 27 septembre 2001 du maire d'Orange lui retirant son affectation en qualité de directrice du conservatoire de musique d'Orange constitue ainsi une sanction disciplinaire »<sup>(12)</sup>.

En revanche, ne constitue pas un déclassement une mutation qui correspond aux fonctions que l'agent est susceptible d'exercer compte tenu de son grade et qui ne modifie pas ses droits à rémunération, quand bien même cette mesure

#### **Conseil d'État, 28 décembre 2009, req. n°312133 (extrait)**

« Considérant qu'il ressort du dossier que les juges du fond ont souverainement apprécié, sans dénaturer les faits de l'espèce, que d'une part la décision de mutation litigieuse a été prise en raison du comportement de M. A envers les membres de sa hiérarchie et certains de ses collègues, et des conséquences de cette situation sur le fonctionnement normal du collège, que d'autre part les attributions de l'intéressé dans son nouvel établissement sont conformes aux missions des ouvriers d'entretien et d'accueil et n'ont entraîné pour lui aucun déclassement ; que dans ces conditions, en jugeant que la décision litigieuse, alors même qu'elle était motivée par le comportement de l'intéressé dans l'exercice de ses fonctions, ne présentait pas le caractère d'une sanction disciplinaire, mais avait été prise dans l'intérêt du service le tribunal administratif n'a pas entaché son jugement d'une erreur de qualification juridique des faits de l'espèce ».

<sup>(10)</sup> Conseil d'État, 17 décembre 2007, n°301317, Dazord.

<sup>(11)</sup> Conseil d'État, 22 octobre 2010, n°322897.

<sup>(12)</sup> Conseil d'État, 14 mai 2008, n° 290046.

entraînerait une diminution relative des responsabilités de l'intéressé :

« *Considérant que, s'il résulte des dispositions précitées que M<sup>lle</sup> L. a vocation à occuper les emplois visés à l'article 2 du décret du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques et qui correspondent à son grade, lesdites dispositions n'interdisent pas, lorsque l'intérêt du service l'impose, qu'un conservateur territorial se voie confier des missions, en rapport avec ses compétences techniques, hors du cadre des bibliothèques municipales ou centrales de prêt ; qu'en conséquence M<sup>lle</sup> L. ne peut soutenir, sur le fondement des dispositions précitées, que le maire de la commune était tenu de l'affecter dans l'une desdites bibliothèques ; que l'arrêté ministériel en date du 26 janvier 1995 fixant la liste des bibliothèques dans lesquelles peuvent être créés plusieurs emplois de conservateur territorial de bibliothèques, n'a, contrairement à ce que soutient M<sup>lle</sup> L., ni pour objet ni pour effet d'obliger les autorités communales compétentes à créer un emploi supplémentaire de conservateur territorial au sein de la bibliothèque municipale ; que, si la mission qui lui a été confiée a conduit à une diminution relative des responsabilités de M<sup>lle</sup> L., il ne résulte pas de l'instruction, compte tenu du grade de l'intéressée et des nouvelles fonctions exercées, lesquelles ne se traduisent par la perte d'aucun avantage matériel, que la mutation d'office de M<sup>lle</sup> L. a entraîné un déclassement ou a constitué une atteinte aux prérogatives attachées à son statut »(13).*

De même, est légale et constitue une simple mesure d'organisation de service une décision de changement d'affectation de l'agent à l'intérieur de la collectivité qui ne porte pas atteinte à ses garanties statutaires, aux prérogatives qu'il tient de l'exercice de ses fonctions et est sans influence sur sa rémunération. Une telle décision est qualifiée par le juge administratif de

mesure d'ordre intérieur liée à l'organisation des services. Elle est insusceptible de recours pour excès de pouvoir (14).

On rappellera par ailleurs que l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les mutations internes « *comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés* » doivent être soumises à l'avis de la commission administrative paritaire (15).

### De la modulation légale du régime indemnitaire à la sanction pécuniaire déguisée

Le régime indemnitaire est un élément accessoire mais important de la rémunération des agents publics territoriaux, qui peut faire l'objet d'une modulation.

Si la modulation du régime indemnitaire permet d'individualiser une partie de la rémunération, elle peut être utilisée de façon inappropriée par l'administration pour sanctionner un de ses agents. L'autorité territoriale se soustrait ainsi à une procédure disciplinaire contraignante tout en portant atteinte à la situation matérielle de l'agent.

Aux termes de l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, l'organe délibérant de la collectivité détermine librement les conditions d'attributions des primes et indemnités dans le respect du principe de parité (16). Il peut pour cela se référer aux éventuels critères de modulation prévus par les textes de la fonction publique de l'État, ou bien décider d'élaborer ses propres critères (17). L'octroi de certaines primes et indemnités peut

ainsi tenir compte de la manière de servir de l'agent, c'est-à-dire de sa valeur professionnelle, de son mérite ou encore de la qualité de ses services. L'organe délibérant peut préciser les modalités d'appréciation de ce critère de modulation et décider qu'il sera évalué sur la base d'un certain nombre d'éléments tel que notamment l'efficacité au travail ou la réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien annuel d'évaluation.

C'est dans ce cadre que le juge administratif est parfois conduit à tracer la frontière entre la modulation indemnitaire légale et la sanction déguisée.

Il est tout d'abord interdit de sanctionner un agent en réduisant le montant de ses primes et indemnités. Une telle sanction ne figure en effet pas parmi celles comprises dans l'échelle des sanctions applicables aux fonctionnaires territoriaux telle que prévue à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 et est donc illégale. Le juge administratif censure de façon constante cette atteinte au principe de légalité des sanctions et qualifie de sanction déguisée la réduction du régime indemnitaire intervenue dans de telles circonstances.

### Une faute ne peut être sanctionnée directement par une réduction des primes

Dans un arrêt du 10 novembre 2010, le Conseil d'État a ainsi jugé qu'une suppression du régime indemnitaire fondée sur des erreurs commises

dans la gestion d'une opération sans que les fonctions de l'intéressé soient modifiées de façon substantielle, constituait une sanction disciplinaire déguisée :

« *Considérant qu'en relevant que M. A. avait occupé, antérieurement à l'adoption de l'arrêté du maire de Perros-Guirec du 6 mai 2005, les fonctions de directeur du centre nautique de Perros-Guirec, puis d'adjoint au directeur de ce service, sans que les modifications ainsi apportées à sa fiche de poste n'emportent de conséquences sur son régime indemnitaire,*

(17) Pour plus de précisions, se reporter au dossier relatif à la modulation individuelle du régime indemnitaire, paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'août 2006.

(13) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 décembre 2005, n° 02BX01491.

(14) Conseil d'État, 17 décembre 2008, n°294362, Département des Ardennes.

(15) Pour plus de détails sur ce point, se reporter au dossier précité publié dans *Les Informations administratives et juridiques* d'avril 2004.

(16) Article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

et que l'arrêté du 6 mai 2005 visait un courrier du 5 avril 2005 par lequel le maire avait informé M. A. qu'il entendait tirer les conséquences des erreurs que celui-ci aurait commises dans la gestion d'une opération qui lui était confiée, et en déduisant de ces constatations que la décision du maire de Perros-Guirec de supprimer le régime indemnitaire de M. A. sans que ses fonctions n'aient fait l'objet d'une modification substantielle devait être regardée comme une sanction disciplinaire déguisée et était entachée d'un détournement de procédure le tribunal administratif de Rennes (...) n'a pas dénaturé les faits qui lui étaient soumis et ne leur a pas donné une qualification juridique erronée » (18).

On rappellera aussi qu'il existe en droit du travail un principe d'interdiction des sanctions pécuniaires prévu à l'article L. 1331-2 du code du travail. Le tribunal administratif de Rennes, dans une décision du 26 février 2007, s'est ainsi fondé sur le « principe général du droit du travail qui prohibe toute sanction pécuniaire » pour annuler une mesure privant un agent de son régime indemnitaire en raison de la sanction disciplinaire dont il avait fait l'objet (19).

En revanche, le juge administratif a admis que l'autorité territoriale se fonde sur le comportement fautif d'un agent pour diminuer le montant de ses primes et indemnités. En effet et dès lors qu'une prime est versée en fonction de la manière de servir, l'autorité territoriale peut prendre en compte les fautes commises par l'agent dans l'exercice de ses fonctions, qui ont eu des répercussions négatives sur celui-ci, pour réduire ladite prime. La cour administrative d'appel de Marseille a ainsi considéré dans un arrêt du 5 juillet 2011 que « l'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir, et prendre notamment en compte

les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents » (20). A contrario, si les attitudes sanctionnées disciplinairement n'ont eu aucune incidence sur la qualité des services rendus par l'agent, l'autorité territoriale ne pourra diminuer le montant des primes liées à la manière de servir.

Certaines collectivités sont allées plus loin et ont mis en place un système de réduction automatique des primes en cas de sanction disciplinaire. Autrement dit, la faute commise par l'agent et sanctionnée disciplinairement induirait de façon certaine une manière de servir moindre, justifiant une diminution de son régime indemnitaire. Conduit à apprécier la légalité des mesures prises sur le fondement de délibérations fixant un tel système, les juges du fond ont adopté des positions parfois différentes.

Dans l'arrêt précité du 5 juillet 2011, la cour administrative d'appel de Marseille a estimé que « si l'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir, et prendre notamment en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents, elle ne peut se dispenser, à cette occasion, d'un examen individuel des mérites de chacun ; qu'ainsi, le conseil municipal de la commune de Martigues ne pouvait légalement instituer une règle de diminution automatique des indemnités d'administration et de technicité et d'exercice des missions de préfecture des agents en cas de sanction disciplinaire ». La Cour administrative d'appel de Nancy avait conclu dans le même sens dans un arrêt du 16 novembre 2005 (21).

Toutefois, on indiquera que la cour administrative d'appel de Nancy a, dans un arrêt du 6 avril 1995 (22), considéré que dès lors que la délibération institue une automaticité entre une sanction disciplinaire et la réduction du régime indemnitaire des agents, l'autorité territoriale doit appliquer cette réduction au regard des seuls critères fixés dans la délibération et ne doit pas tenir compte du comportement général de l'agent.

Il est cependant permis de s'interroger sur la compatibilité entre un tel mécanisme liant les sanctions disciplinaires et le montant du régime indemnitaire, compte tenu de son caractère automatique, avec le principe de l'interdiction des sanctions pécuniaires évoqué plus haut. À notre connaissance, le Conseil d'État n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur ce point qui nécessiterait une clarification.

### **Le montant d'une prime liée à la manière de servir peut tenir compte d'un comportement fautif sanctionné**

Il peut enfin arriver que l'autorité territoriale, jugeant insuffisante la sanction qu'elle a adoptée, décide de prendre

en sus une mesure financière à l'égard de l'intéressé (suspension, réduction, voire suppression du régime indemnitaire). Le juge administratif estime que cette mesure est une sanction accessoire à la première ; il la censure au nom du principe « non bis in idem ». Cette situation peut être illustrée par une affaire jugée par la cour administrative d'appel de Marseille à propos d'un policier municipal sanctionné d'un blâme pour avoir usé de sa position et être intervenu auprès de la police nationale en faveur d'un de ses proches. L'autorité territoriale, considérant sans doute que cette sanction était finalement trop légère, décida d'adjoindre à celle-ci deux mesures, l'une portant suspension pendant deux mois de l'unique prime du policier municipal, l'autre le mutant au service de collecte des ordures ménagères.

(18) Conseil d'État, 10 novembre 2010, n°326740, Commune de Perros-Guirec. Pour un autre exemple, Conseil d'État, 11 juin 1993, n°105576.

(19) Tribunal administratif de Rennes, 26 février 2007, n°0501992.

(20) Cour administrative d'appel de Marseille, 5 juillet 2011, n°09MA01777.

(21) Cour administrative d'appel de Nancy, 16 novembre 2005, req. n°094NC00042. Voir le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2006 précité, page 13.

(22) Cour administrative d'appel de Nancy, 6 avril 1995, n°94NC00290, également présenté dans le numéro précité de cette revue.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X a effectué en 1999 une démarche, en qualité de policier municipal, auprès du commissariat central de Béziers pour faire annuler une convention de petite voirie dressée à l'encontre d'un de ses proches (...);

« Considérant que le manquement reproché à M. X constitue une faute disciplinaire ; que le blâme qui lui a été délivré à ce titre n'est pas entaché d'erreur manifeste dans l'appréciation de la gravité de cette faute ;

« En ce qui concerne le bien-fondé de l'annulation de la suspension du versement d'une prime à M. X :

« Considérant que le maire de Béziers a suspendu, pendant deux mois, le versement de la prime unique perçue par M. X à raison de ses fonctions d'agent de police municipale ; qu'il ressort des pièces du dossier que cette décision n'est pas fondée sur une appréciation particulière de la manière de servir de M. X, mais sur l'application d'un régime forfaitaire institué par le maire de Béziers, ayant valeur de sanction disciplinaire ; que dans ces conditions, c'est à bon droit que le tribunal a estimé que le maire devait être regardé comme ayant infligé à l'intéressé une deuxième sanction disciplinaire fondée sur les mêmes faits ; que la ville de Béziers n'est donc pas fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal a annulé cette décision entachée d'illégalité » (23).

## Les moyens juridiques à disposition de la victime de la sanction déguisée

Illégale par nature, la sanction déguisée encourt la censure du juge administratif. La difficulté principale pour le requérant réside dans l'établissement de la preuve de celle-ci. Il est nécessaire généralement que les faits ne laissent peu de doute quant à la volonté de l'administration de nuire à l'agent. Or, cette recherche de l'intention répressive de l'autorité

territoriale n'est pas aisée et elle l'est d'autant moins dans les situations où l'administration n'a pas à motiver sa décision.

C'est au moyen généralement d'un faisceau d'indices que le juge administratif établit l'existence ou non d'une sanction déguisée. Il prend notamment en compte les conditions dans lesquelles la décision est intervenue.

L'annulation contentieuse de la sanction emporte certaines conséquences. Un acte annulé est en effet réputé n'être jamais intervenu, ce qui n'est pas sans poser certaines difficultés lorsque le jugement intervient plusieurs années après l'édition de l'acte.

À titre d'exemple, si la sanction déguisée a consisté en un changement d'affectation qui s'apparentait à un déclassement, l'autorité territoriale sera tenue d'affecter rétroactivement l'agent dans un emploi correspondant à son grade, c'est-à-dire dans un emploi identique ou équivalent à celui qu'il occupait antérieurement. Elle devra en outre procéder, le cas échéant, à la reconstitution de sa carrière et de ses droits sociaux.

Il convient par ailleurs de noter que d'un point de vue contentieux, le requérant peut exercer en sus du recours pour excès de pouvoir un référé suspension à l'encontre de ladite décision (24). On rappellera que deux conditions doivent être réunies pour que le juge décide de suspendre une décision administrative.

D'une part, il faut une urgence. Telle sera le cas si la mesure porte une atteinte grave et immédiate à la situation du requérant. D'autre part, il faut un doute sérieux quant à la légalité

de la décision contestée. Dans cette instance, le juge administratif ne se livrant qu'à un examen sommaire de l'affaire, l'illégalité doit donc être relativement évidente. Dans un arrêt du 22 juin 2006, le Conseil d'État a ainsi suspendu l'arrêté de mutation d'une directrice d'un centre hospitalier (voir encadré).

L'octroi de la mesure de suspension a pour effet d'interdire provisoirement l'application de l'acte en cause. Cette interdiction prend obligatoirement fin lorsqu'intervient le jugement au fond, qui confirme ou annule la mesure.

### Conseil d'État, 22 juin 2006, req. n° 289070 (extrait)

« En premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que l'arrêté prononçant la mutation de M<sup>me</sup> A. de Menton, où elle dirigeait depuis six ans un établissement hospitalier comprenant 350 agents, aux Hospices civils de Lyon pour occuper dans cet établissement un poste de chargé de mission auprès du directeur des affaires juridiques, a été notifié à l'intéressée trois semaines avant le début de sa prise de fonctions ; que compte tenu, d'une part, de la brièveté des délais ainsi impartis à M<sup>me</sup> A. pour quitter Menton alors que, même si ses relations avec le président du conseil d'administration de l'hôpital étaient difficiles, la présence de l'intéressée ne faisait pas obstacle au fonctionnement normal des services hospitaliers et, d'autre part, de la diminution importante de responsabilités que comporte sa nouvelle affectation, l'exécution de la décision porte une atteinte grave et immédiate à sa situation personnelle ;

Considérant, en second lieu, qu'en l'état de l'instruction, le moyen tiré de ce que l'arrêté contesté constituerait une sanction disciplinaire déguisée, est propre à créer un doute sérieux sur sa légalité ».

(23) Cour administrative d'appel de Marseille, 8 février 2008, n°05MA00030, Commune de Béziers c/M. M.

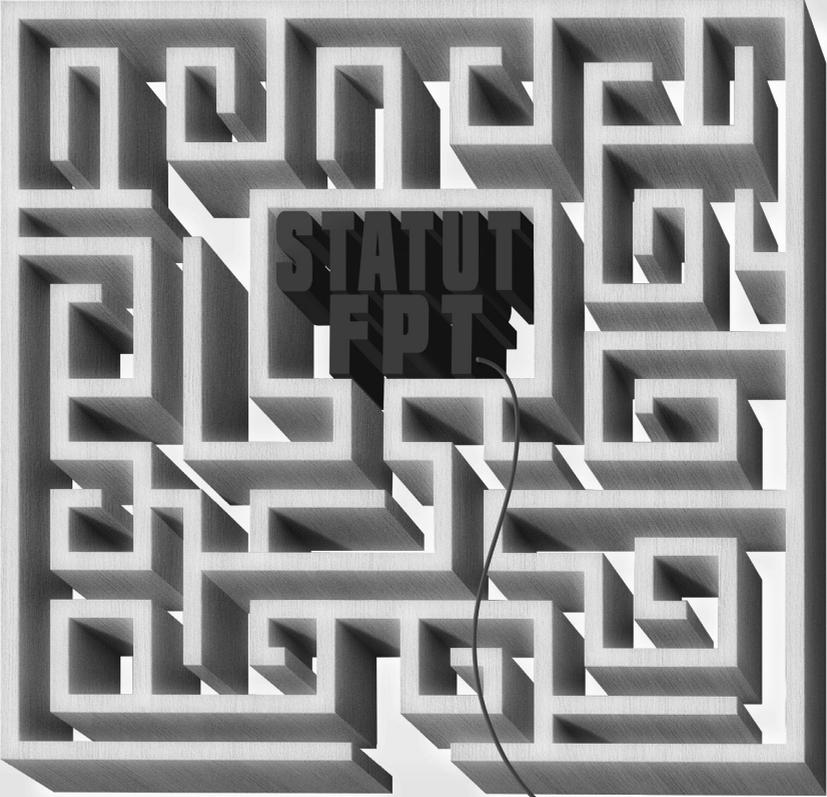
(24) Article L. 521-1 du code de justice administrative.

Enfin, l'agent victime d'une sanction déguisée peut tenter un recours de plein de contentieux et obtenir ainsi des dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'il a subi à raison de cette

mesure illégale. On notera que le préjudice indemnisable peut être composé de différents éléments : le préjudice matériel résultant de la perte de rémunération, le préjudice moral voire de carrière.

L'indemnité allouée à l'agent sera éventuellement réduite si l'agent a été négligent ou a commis une faute (25). ■

(25) Conseil d'État, 15 décembre 2010, n°321869.



**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.

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

CIG petite couronne 

Pour s'abonner à BIP ou pour tout renseignement :  
Contactez-nous, par courriel :  
bip@cig929394.fr  
ou par téléphone,  
au 01 56 96 81 10

## Refus de protection fonctionnelle pour un motif d'intérêt général

Un ancien agent public bénéficie de l'obligation de protection à raison de faits qui se sont produits ou qui lui ont été imputés de façon diffamatoire lorsqu'il était employé par l'administration, alors même qu'il a perdu la qualité d'agent public à la date à laquelle il est statué sur sa demande. Dans les circonstances de l'espèce, l'existence d'un climat gravement et durablement conflictuel au sein de l'administration, résultant au moins pour partie du comportement de l'agent, que la poursuite d'une action en diffamation engagée par celui-ci ne pouvait qu'aggraver, et qui était susceptible d'avoir une incidence sur la qualité du service assuré par l'administration, constitue un motif d'intérêt général justifiant le refus de la protection fonctionnelle.

**Conseil d'État, 26 juillet 2011,  
M<sup>me</sup> A. c/ Centre hospitalier  
d'Auch, req. n° 336114**

« Considérant que, lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable, de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et, à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il est l'objet ; que la circonstance que la personne qui demande le bénéfice de cette protection a perdu la qualité d'agent public à la date de la décision statuant sur cette demande est sans incidence sur l'obligation de protection qui incombe à la collectivité publique qui l'employait à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire à l'agent ; qu'ainsi, en se fondant sur ce que M<sup>me</sup> A n'était plus un agent du centre hospitalier d'Auch à la date à laquelle la protection qu'elle demandait lui a été refusée pour juger qu'elle ne pouvait se prévaloir de cette protection, alors qu'il avait relevé que cette protection était demandée en raison de faits qui s'étaient produits lorsqu'elle était employée par cet établissement, le tribunal administratif de Pau a commis une erreur de droit ; que son jugement doit, par suite, être annulé ;

Extrait de l'arrêt

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

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M<sup>me</sup> A entretenait des relations extrêmement difficiles avec les agents et les médecins du centre hospitalier d'Auch ; que l'existence d'un climat gravement et durablement conflictuel au sein du service, qui résultait au moins pour partie du comportement de l'intéressée, que la poursuite de l'action en diffamation engagée par celle-ci ne pouvait qu'aggraver, et qui était susceptible d'avoir une incidence sur la qualité des soins assurés dans l'établissement, constituait un motif d'intérêt général sur lequel le directeur du centre hospitalier a pu légalement se fonder pour refuser que l'établissement prenne en charge les frais de procédure et d'avocat supportés par M<sup>me</sup> A dans l'action en diffamation qu'elle avait engagée ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M<sup>me</sup> A n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision par laquelle le directeur du centre hospitalier d'Auch a rejeté la demande de protection qu'elle lui avait adressée le 30 novembre 2007 ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

L'arrêt du Conseil d'État du 26 juillet 2011 présenté ici, qui sera mentionné aux tables du recueil Lebon, apporte à plusieurs titres des précisions importantes quant aux conditions de mise en œuvre et de refus de la protection fonctionnelle dont bénéficient les agents publics (1).

Il est rappelé que l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires met à la charge de l'administration une obligation de protection des agents publics, qu'ils soient fonctionnaire ou agent non titulaire, dans trois cas de figure :

- en cas de condamnations civiles prononcées à leur encontre par le juge judiciaire pour faute de service, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions ne leur est pas imputable ;
- lorsque leur responsabilité pénale est engagée à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. Ce principe est également applicable aux anciens fonctionnaires ;

– en cas d'attaques (menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages...) dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions. L'administration doit en outre, le cas échéant, réparer le préjudice qui peut en être résulté.

Depuis sa modification par la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, l'article 11 précité dispose expressément que la protection est organisée par la collectivité publique qui emploie l'agent « à la date des faits en cause ou des faits qui lui sont imputés » (2). Cette formulation remplace la rédaction antérieure qui mettait l'obligation de protection à la charge de « la collectivité publique dont ils dépendent ». Cette ancienne disposition, parfois interprétée par le juge administratif comme désignant la collectivité qui emploie l'agent à la date à laquelle il est statué sur sa demande (3), pouvait conduire à des difficultés d'application en cas de changement d'employeur entre la date à laquelle surviennent les faits qui fondent la

(1) Un dossier est consacré à la protection juridique des agents publics dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de juin 2010.

(2) Les incidences de cette loi en matière de fonction publique ont fait l'objet d'une présentation dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2011.

(3) Conseil d'État, 5 décembre 2005, Commune du Cend्रे, req.n°261948, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2005, p. 399, Édition et diffusion La Documentation française.

demande de protection et celle à laquelle la décision est prise, la nouvelle collectivité d'emploi de l'agent n'étant pas la mieux placée pour se prononcer utilement sur sa demande.

La mise en œuvre de la protection revêt un caractère impératif. Elle s'impose à l'administration dès lors que les conditions légales requises sont réunies. Dans le cas où l'agent a été victime d'attaques à l'occasion de ses fonctions, sans qu'une faute personnelle lui soit imputable, la jurisprudence admet que l'administration puisse refuser la protection pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés<sup>(4)</sup>. Toutefois, le juge administratif interprète la notion d'intérêt général de manière particulièrement restrictive. Ainsi, par exemple, le Conseil d'État a jugé que le souci de l'administration des Postes et Télécommunications d'appliquer une politique d'apaisement à la suite d'une longue grève ne pouvait constituer un motif d'intérêt général autorisant un refus de protection sollicité par un agent qui avait fait l'objet de véhémentes prises à partie lors de réunions syndicales et d'appréciation désobligeantes dans la presse locale<sup>(5)</sup>. Dans

les conclusions prononcées sous cet arrêt, le commissaire du gouvernement soulignait d'ailleurs que « *seuls des motifs tout à fait impérieux et inspirés de la bonne marche des services publics peuvent légalement dispenser l'administration de son devoir de protection* »<sup>(6)</sup>.

Jusqu'à présent, il semble que l'intérêt général a très rarement été admis par le juge comme motif régulier de refus de la protection. L'arrêt commenté revêt donc à cet égard un intérêt qui mérite d'être souligné. Il permet en outre d'apporter des éléments à une définition de ce motif d'exonération du devoir de protection.

Un précédent à l'arrêt du 26 juillet 2011 peut toutefois être cité. Dans une affaire récente au contexte très particulier, le Conseil d'État a qualifié de motif d'intérêt général autorisant l'administration à refuser la protection fonctionnelle le fait que « *l'État ne saurait couvrir de son autorité les agissements d'un directeur central des renseignements généraux ayant recueilli sur des personnalités publiques, dont certaines investies de responsabilités nationales ou de mandats électifs, des informations sans lien*

## Article 11 de la loi du 13 juillet 1983

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pour-

raient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires.

(4) Conseil d'État, 14 février 1975, Teitgen ; Conseil d'État, 18 mars 1994, M. X, req. n°92410 ; Conseil d'État, 12 janvier 2004, M. X, req. n°256204 ; Conseil d'État, 14 décembre 2007, M. A. req. n°307950 ; Conseil d'État, 14 octobre 2009, Mme E. M., req. n°315956.

(5) Conseil d'État, 16 décembre 1977, Vincent, req. n°04344.

(6) Conclusions de M. Denoix de Saint Marc publiées dans *l'Actualité juridique - Droit administratif*, novembre 1978, p. 577 et suivantes.

*avec les missions de service public dont il avait la responsabilité, et gravement attentatoire à l'intimité de la vie privée de ces personnes » (7).*

Dans les faits de l'espèce ici commentée, M<sup>me</sup> A a été nommée en qualité de praticien hospitalier associé au centre hospitalier d'Auch à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, pour une durée de deux ans renouvelable, par arrêté du ministre de la santé et des solidarités du 1<sup>er</sup> juillet 2005 pris sur le fondement de l'article 16 du décret du 24 février 1984 portant statut des praticiens hospitaliers alors en vigueur. Cette nomination n'ayant pas été renouvelée au terme de cette période de deux ans, M<sup>me</sup> A. a donc perdu la qualité d'agent public à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Par un courrier du 30 novembre 2007, l'intéressée a demandé au centre hospitalier de prendre en charge au titre de la protection fonctionnelle les frais de procédure et les honoraires d'avocat relatifs à une action en diffamation qu'elle avait engagée devant le juge judiciaire contre des membres d'un syndicat de l'établissement en raison de faits qui s'étaient produits alors qu'elle exerçait ses fonctions, et notamment de la distribution d'un tract en date du 7 mars 2007 dans lequel ce syndicat lui imputait un problème comportemental et un épisode de violence physique.

Le directeur du centre hospitalier ayant gardé le silence pendant plus de deux mois sur la demande, celle-ci a donc été implicitement rejetée. M<sup>me</sup> A. a déféré cette décision implicite de refus à la censure du tribunal administratif de Pau qui, par un jugement du 1<sup>er</sup> décembre 2009, a rejeté sa demande au motif qu'elle n'était plus un agent du centre hospitalier à la date à laquelle la protection qu'elle sollicitait lui a été refusée. La requérante s'est alors pourvue en cassation devant le Conseil d'État.

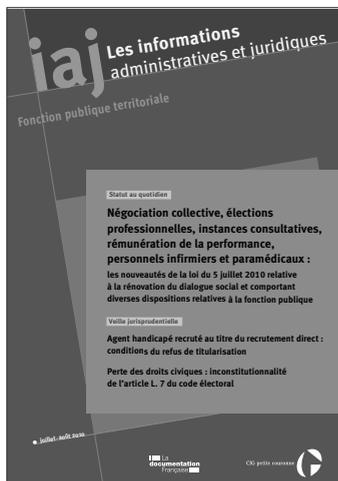
Dans l'arrêt du 26 juillet 2011, la Haute assemblée annule le jugement du tribunal administratif pour erreur de droit. Elle juge que le fait que la requérante n'a plus la qualité d'agent public à la

date à laquelle l'autorité administrative se prononce sur sa demande ne dispense pas la collectivité publique de protéger M<sup>me</sup> A. au titre des attaques qu'elle a subies à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Pour le Conseil d'État, « *la circonstance que la personne qui demande la protection fonctionnelle a perdu la qualité d'agent public à la date de la décision statuant sur cette demande est sans incidence sur l'obligation de protection qui incombe à la collectivité publique qui l'employait à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de manière diffamatoire à l'agent* ».

Puis, réglant l'affaire au fond comme l'y autorise les dispositions de l'article L. 821-2 du code de justice administrative, le juge de cassation considère qu'en l'espèce l'intérêt général justifiait le refus du directeur du centre hospitalier d'accorder à la requérante la protection fonctionnelle.

Au vu des pièces du dossier, il constate tout d'abord que de manière générale la requérante entretenait des relations extrêmement difficiles avec les agents et les médecins du centre hospitalier. Plus précisément ensuite, il relève qu'il existait au sein du service auquel appartenait l'intéressée un climat gravement et durablement conflictuel dû au moins pour partie à son comportement. Dans ce contexte, il estime que l'action en diffamation engagée par le praticien ne pouvait qu'aggraver un climat très tendu susceptible de mettre en cause le bon fonctionnement du service public, en l'occurrence la qualité des soins assurés par le centre hospitalier. Au regard de ces éléments, le Conseil d'État déclare légal le refus du directeur du centre hospitalier de prendre en charge les frais de procédure et d'avocat supportés par la requérante dans son action en diffamation. ■

(7) Conseil d'État, 20 avril 2011, M. B., req. n°332255.



# 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.

### Numéros parus en 2010

**n° 1 - janvier 2010** (réf. 3303330611104 - 56 pages - 18,50 €)

#### + Index thématique des articles

- Le contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires par la sécurité sociale
- Le décret n°2009-1711 du 29 décembre 2009 modifiant divers statuts particuliers des catégories B et C
- Prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge : le décret d'application
- La nouvelle base juridique de la prime de service et de rendement
- La reprise des services dans le cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux

**n° 2 - février 2010** (réf. 3303330611111 - 56 pages - 18,50 €)

#### + Recueil des références documentaires du 2<sup>e</sup> semestre 2009

- Les vacataires dans la FPT
- Les cas de recrutement d'agents non titulaires de droit public dans la FPT
- Les conditions de retrait d'un avantage financier illégal

**n° 3 - mars 2010** (réf. 3303330611128 - 56 pages - 18,50 €)

- Les délits non intentionnels et responsabilité pénale du fonctionnaire territorial
- Exercice d'un mandat électif : inéligibilités et incompatibilités applicables aux agents territoriaux
- Projet d'introduction de l'intéressement collectif dans les trois fonctions publiques.

**n° 4 - avril 2010** (réf. 3303330611135 - 66 pages - 18,50 €)

- Réforme des catégories B : les décrets du 22 mars 2010
- Les actions de formation des agents publics territoriaux
- Le recrutement et accueil des ressortissants européens dans les cadres d'emplois territoriaux : les nouvelles dispositions réglementaires
- GIPA : les conditions de mise en œuvre dans la fonction publique territoriale

**n° 5 - mai 2010** (réf. 3303330611142 - 64 pages - 18,50 €)

- La retraite des agents territoriaux : les grands principes actuellement applicables
- Compte épargne-temps : le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010
- Entrée en vigueur de la question prioritaire de constitutionnalité La motivation obligatoire des décisions individuelles relatives aux agents publics territoriaux
- Accidents de service : des apports récents du Conseil d'État

**n° 6 - juin 2010** (réf. 3303330611159 - 64 pages - 18,50 €)

- La protection juridique des agents publics
- La prise en charge partielle des titres d'abonnement aux transports publics : le décret du 21 juin 2010
- L'expérimentation des entretiens professionnels : le dispositif réglementaire
- Le droit de retrait d'une situation dangereuse
- Professeurs d'enseignement artistique : le régime des obligations de service

**n° 7/8 - juillet-août 2010** (réf. 3303330611166 - 64 pages - 18,50 €)

#### + Recueil des références documentaires du 1<sup>er</sup> semestre 2010

- La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

- Agent handicapé recruté au titre du recrutement direct : conditions du refus de titularisation (jurisprudence)
- Perte des droits civiques : inconstitutionnalité de l'article L. 7 du code électoral

**n° 9 - septembre 2010** (réf. 3303330611180 - 56 pages - 18,50 €)

- Le contrôle du juge des comptes sur la gestion des personnels
- Le décret du 3 août 2010 relatif au statut des accueillants familiaux
- Le traitement à retenir pour le calcul de la pension de retraite des fonctionnaires

**n° 10 - octobre 2010** (réf. 3303330611197 - 56 pages - 18,50 €)

- La circulaire du 3 août 2010 relative à l'intérim dans la fonction publique territoriale
- La convention-cadre nationale relative au contrôle expérimental des arrêts maladie par la sécurité sociale
- Exercice d'activités privées et commission de déontologie : le décret d'application de la loi du 3 août 2009
- Fonction publique de l'État : harmonisation du maintien des primes et indemnités pendant certaines périodes de congés
- Les différents modes d'accès aux cadres d'emplois territoriaux

**n° 11 - novembre 2010** (réf. 3303330611203 - 64 pages - 18,50 €)

- La suspension des agents territoriaux
- La circulaire du 27 septembre 2010 relative à l'introduction de la PFR dans la FPT
- La compensation financière des jours inscrits sur les CET : la position du Conseil d'État
- Les conditions de transfert de l'État aux communes des charges liées à l'exercice de certaines missions des agents de police municipale

**n° 12 - décembre 2010** (réf. 3303330611210 - 56 pages - 18,50 €)

- Le nouveau statut particulier des techniciens territoriaux
- La protection des agents non titulaires en état de grossesse
- Équivalence de diplômes pour se présenter aux concours de la fonction publique territoriale : l'appréciation des conditions par le Conseil d'État

### Économique et pratique : l'abonnement !

**171 € au lieu de 222 €** (voir bon de commande au dos)

- 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

# Bon de commande

À retourner à la **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**  
Administration des ventes  
23 rue d'Estrées CS 10733 75345 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> Les informations administratives et juridiques			
• 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 :</b>			
N° 1 - réf. 3303330611104 - 56 pages (+ Index thématique des articles)	18,50 €		
N° 2 - réf. 3303330611111 - 56 pages (+ Recueil des références documentaires du 2 <sup>e</sup> semestre 2009)	18,50 €		
N° 3 - réf. 3303330611128 - 56 pages	18,50 €		
N° 4 - réf. 3303330611135 - 72 pages	18,50 €		
N° 5 - réf. 3303330611142 - 64 pages	18,50 €		
N° 6 - réf. 3303330611159 - 64 pages	18,50 €		
N° 7/8 - réf. 3303330611166 - 64 pages (+ Recueil des références documentaires du 1 <sup>er</sup> semestre 2010)	18,50 €		
N° 9 - réf. 3303330611180 - 56 pages	18,50 €		
N° 10 - réf. 3303330611197 - 56 pages	18,50 €		
N° 11 - réf. 3303330611203 - 64 pages	18,50 €		
N° 12 - réf. 3303330611210 - 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

(5) Article 35 de la loi du 9 novembre 2010.  Pays

(6) Ces règles sont applicables aux pensions

liquidées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 (article 12 du décret du 28 juin 2011).

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)

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

### Accomplissement du service national et des activités dans une réserve

**Loi n°2011-892 du 28 juillet 2011 tendant à faciliter l'utilisation des réserves militaires et civiles en cas de crise majeure.**

(NOR : DEF1109967L).

J.O., n°174, 29 juillet 2011, p. 12913-12914.

Sont précisées les dispositions s'appliquant aux réservistes lorsqu'ils exercent des activités au titre du dispositif de réserve de sécurité nationale. La durée d'emploi des réservistes est fixée à trente jours et peut être augmentée par décret en Conseil d'État. Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée à l'encontre d'un réserviste du fait de son absence dans le cadre de ce dispositif.

### Affiliation des collectivités à l'UNEDIC Intermittent du spectacle

**Décret n°2011-972 du 16 août 2011 modifiant le décret n°2009-1708 du 30 décembre 2009 fixant la date du recouvrement de cotisations et contributions aux organismes mentionnés à l'article L. 5472-1 du code du travail.**

(NOR : ETSD1117204D).

J.O., n°190, 18 août 2011, p. 14004-14005.

Le recouvrement des contributions et des cotisations dues au titre des intermittents du spectacle est maintenu à Pôle emploi, l'application du régime de sécurité sociale devant intervenir le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### Allocations d'assurance chômage Allocation de formation

**Circulaire n°2011-28 du 1<sup>er</sup> août 2011 de l'Unédic relative à la revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2011 des salaires de référence de l'assurance chômage et des allocations et indemnités ou parties d'allocations d'un montant fixe.- 5 p.**

Par décision du 30 juin 2011, le conseil d'administration de l'UNEDIC a décidé d'augmenter de 1,5 % certaines prestations au 1<sup>er</sup> juillet, soit la partie fixe de l'allocation (ARE) portée à 11,34 euros, l'allocation minimale (ARE) à 27,66 euros et le seuil minimal (ARE FORMATION) à 19,82 euros.

### Assistant maternel / Agrément

**Décret n°2011-975 du 16 août 2011 relatif aux prêts destinés à l'amélioration du lieu d'accueil de l'enfant.**

(NOR : SCSS1114971D).

J.O., n°190, 18 août 2011, p. 14019.

Les prêts accordés aux assistants maternels par les régimes des prestations familiales peuvent viser à faciliter l'obtention, le renouvellement ou l'extension de l'agrément.

### Assurance chômage / Convention chômage 2009

**Circulaire n°2011-25 du 7 juillet 2011 de l'Unédic relative à la mise en œuvre des règles issues de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.- 95 p. + annexes.**

Cette circulaire transmet neuf fiches techniques relatives aux nouvelles règles d'indemnisation du chômage appli-

cables avec la Convention du 6 mai 2011 qui s'applique à tous les salariés dont la fin du contrat de travail est postérieure au 31 mai 2011. Ceux dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1<sup>er</sup> juin 2011 restent régis par l'ancienne convention.

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

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

(NOR : COTB1120839A).

J.O., n°177, 2 août 2011, texte n°75, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.

### Arrêté du 20 juin 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : COTB11210442A)

J.O., n°178, 3 août 2011, texte n°63, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional de Franche-Comté.

### Arrêté du 15 juin 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : COTB1120960A)

J.O., n°179, 4 août 2011, texte n°102, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général des Deux-Sèvres.

### Arrêté du 4 juin 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : COTB112005A).

J.O., n°171, 26 juillet 2011, texte n°71, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion des Pyrénées-Atlantiques.

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

(NOR : COTB1119858A).

J.O., n°169, 23 juillet 2011, texte n°85, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion du Bas-Rhin.

### Arrêté du 26 novembre 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : COTB1119869A).

J.O., n°169, 23 juillet 2011, texte n°84, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional de Midi-Pyrénées.

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

### Arrêté du 21 juin 2011 portant établissement de la liste d'aptitude pour le recrutement dans le cadre d'emplois de conservateur territorial de bibliothèques (session 2009).

(NOR : IOCB1100007A).

J.O., n°172, 27 juillet 2011, texte n°66, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste comprend 18 lauréats et est arrêtée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

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

### Arrêté du 7 juillet 2011 fixant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine (session 2011).

(NOR : MFPP1100009A).

J.O., n°185, 11 août 2011, texte n°38, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 14 pour le concours externe et 7 pour le concours interne.

### Arrêté du 22 juin 2011 portant établissement de la liste d'aptitude pour le recrutement dans le cadre d'emplois de conservateur territorial du patrimoine (session 2009).

(NOR : IOCB1100008A).

J.O., n°172, 27 juillet 2011, texte n°67, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste comprend 21 lauréats et est arrêtée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

## Cadre d'emplois / Catégorie A Filière sportive. Conseiller des activités physiques et sportives

### Décret n°2011-938 du 1<sup>er</sup> août 2011 modifiant le décret n°93-555 du 26 mars 1993 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

(NOR : COTB1116225D).

J.O., n°179, 4 août 2011, texte n°52, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Sont précisées les épreuves d'admissibilité et d'admission des concours externe et interne de recrutement des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives. Les dispositions du présent décret sont applicables aux concours organisés à partir de 2012.

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

### Arrêté du 19 juillet 2011 modifiant l'arrêté du 11 janvier 2011 portant ouverture de concours de rédacteurs territoriaux.

(NOR : IOCB1120566A).

J.O., n°174, 29 juillet 2011, texte n°19, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont précisés les lieux où se dérouleront les épreuves écrites du concours organisé par le centre de gestion de l'Ille-et-Vilaine.

**Arrêté du 11 juillet 2011 modifiant l'arrêté du 14 janvier 2011 portant ouverture de concours de rédacteurs territoriaux.**

(NOR : IOCB1119781A).

J.O., n°171, 26 juillet 2011, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Est fixé le nombre de postes aux concours externe, interne et troisième concours pour les spécialités « administration générale » et « secteur sanitaire et social ».

**Arrêté du 8 juillet 2011 modifiant l'arrêté du 11 janvier 2011 portant ouverture de concours de rédacteurs territoriaux.**

(NOR : IOCB1119569A).

J.O., n°168, 22 juillet 2011, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion de l'Isère est porté à :

- spécialité « administration générale » : 55 postes au concours externe, 54 postes au concours interne, 27 postes au troisième concours ;
- spécialité « secteur sanitaire et social » : 6 postes au concours externe, 6 postes au concours interne, 2 postes au troisième concours.

**Arrêté du 29 juin 2011 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2010 portant ouverture de concours externe, interne et troisième concours de rédacteurs territoriaux.**

(NOR : IOCB1119586A).

J.O., n°169, 23 juillet 2011, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La modification concerne le lieu de déroulement des épreuves d'admissibilité du concours.

**Arrêté du 20 juin 2011 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2010 portant ouverture des concours pour le recrutement de rédacteurs territoriaux (session 2011).**

(NOR : IOCB1119875A).

J.O., n°171, 26 juillet 2011, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Est précisé le centre d'examen où se dérouleront les épreuves d'admissibilité.

**Arrêté du 14 juin 2011 modifiant l'arrêté du 3 janvier 2011 portant ouverture d'un concours de rédacteur territorial.**

(NOR : IOCB1120017A).

J.O., n°171, 26 juillet 2011, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont précisés les centres d'examen où se dérouleront les épreuves d'admissibilité et d'admission.

**Arrêté du 10 juin 2011 modifiant l'arrêté du 5 janvier 2011 portant ouverture d'un concours de rédacteur territorial.**

(NOR : IOCB1120425A).

J.O., n°175, 30 juillet 2011, texte n°31, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes pour la spécialité « administration générale » est fixé à 200.

**Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale. Éducateur de jeunes enfants**

**Arrêté du 11 juillet 2011 portant ouverture d'un concours externe sur titres avec épreuves d'éducateur territorial de jeunes enfants 2012 organisé 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 : IOCB1120221A).

J.O., n°172, 27 juillet 2011, texte n°21, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Loire-Atlantique organise un concours externe sur titres avec épreuves pour 15 postes dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 7 février 2012. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 25 octobre au 16 novembre 2011 et doivent être retournés le 24 novembre 2011 au plus tard.

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

**Arrêté du 26 juillet 2011 annulant l'arrêté du 30 mai 2011 portant ouverture de l'examen professionnel 2012 d'éducateur territorial des activités physiques et sportives.**

(NOR : IOCB1121799A).

J.O., n°186, 12 août 2011, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté relatif à l'examen professionnel organisé par le centre de gestion du Haut-Rhin est annulé.

**Arrêté du 26 juillet 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 : IOCB1121407A).

J.O., n°181, 6 août 2011, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du centre de gestion des Bouches-du-Rhône est annulé.

**Arrêté du 13 juillet 2011 annulant l'arrêté du 17 mai 2011 portant ouverture en 2012 de concours de recrutement externe et interne d'éducateurs des activités physiques et sportives.**

(NOR : IOCB1120015A).

J.O., n°172, 27 juillet 2011, texte n°23, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 12 juillet 2011 annulant l'arrêté du 20 avril 2011 portant ouverture d'un concours pour le recrutement d'éducateur territorial des activités physiques et sportives.**

(NOR : IOCB1120933A).

J.O., n°179, 4 août 2011, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du centre de gestion de la Sarthe est annulé.

**Arrêté du 8 juillet 2011 annulant l'arrêté du 12 avril 2011 portant ouverture de concours pour le recrutement d'éducateurs des activités physiques et sportives.**

(NOR : IOCB1120634A).

J.O., n°175, 30 juillet 2011, texte n°32, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le concours sera organisé ultérieurement par le centre de gestion de l'Eure.

**Arrêté du 7 juillet 2011 annulant l'arrêté du 10 mai 2011 portant ouverture au titre de l'année 2012 d'un concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (externe, interne, troisième concours).**

(NOR : IOCB1120728A).

J.O., n°181, 6 août 2011, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du centre de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France est annulé.

**Arrêté du 7 juillet 2011 annulant l'arrêté du 10 mai 2011 portant ouverture au titre de l'année 2012 d'un examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives à la promotion interne.**

(NOR : IOCB1120866A).

J.O., n°179, 4 août 2011, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du centre de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France est annulé.

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

**Arrêté du 27 juillet 2011 portant ouverture au titre de l'année 2012 des concours externe, interne et troisième concours de techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1121232A).

J.O., n°181, 6 août 2011, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le centre de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France organise les concours externe, interne et troisième concours dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 11 avril 2012 et les épreuves orales du 10 au 19 septembre. Les demandes d'inscription auront lieu du 3 au 30 novembre 2011, les dossiers devant être retournés le 8 décembre 2011 au plus tard.

Le nombre total de postes ouverts est fixé à 971 dont 324 pour le concours externe, 462 pour le concours interne et 185 pour le troisième concours.

**Arrêté du 21 juillet 2011 portant ouverture de concours de techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1121040A).

J.O., n°179, 4 août 2011, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Calvados organise les concours externe, interne et troisième concours dont les épreuves auront lieu à partir du 11 avril 2012. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 3 au 30 novembre 2011, la date limite de dépôt étant fixée au 8 décembre 2011.

**Arrêté du 15 juillet 2011 fixant le programme des épreuves des concours et des examens professionnels pour l'accès au grade de technicien, technicien principal de 2<sup>e</sup> classe et technicien principal de 1<sup>re</sup> classe du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1118899A).

J.O., n°169, 23 juillet 2011, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 15 p.

Les programmes des épreuves sont fixés selon les différentes spécialités prévues aux concours et examens professionnels.

**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 : IOCB1120307A).

J.O., n°172, 27 juillet 2011, texte n°67, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Loire-Atlantique organise les concours externe, interne et troisième concours dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 11 avril 2012. Les demandes d'inscription auront lieu du 3 au 30 novembre 2011, les dossiers devant être retournés le 8 décembre 2011 au plus tard. Le nombre de postes ouverts pour 2012 est fixé à 158.

## Centre communal d'action sociale Coopération intercommunale Cotisations au régime de retraite de la CNRACL / Cotisations patronales

**Décision n°2011-158 QPC du 5 août 2011 du Conseil constitutionnel.**

(NOR : CSCX1122081S).

J.O., n°181, 6 août 2011, p. 13477-13478.

Le fait d'avoir limité à l'article L. 241-10 paragraphe III du code de la sécurité sociale, l'exonération de cotisations patronales d'assurance vieillesse dues par les employeurs publics aux seuls centres communaux et intercommunaux d'action sociale est déclaré conforme à la Constitution dès lors que le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel visant à favoriser, pour le suivi social des per-

sonnes dépendantes, la coopération communale spécialisée et que la différence de traitement qui en résulte ne crée pas de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques.

## **Droit au congé annuel des agents en congé de maladie**

### **Report des congés non pris**

**Circulaire du 8 juillet 2011 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.**  
(NOR : COTB1117639C).

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

Tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes qui a précisé la portée de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le ministre indique qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent, qui, du fait d'un des congés de maladie prévus à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, n'a pas pu prendre tout ou partie de ce congé au terme de la période de référence.

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

### **Travailleurs handicapés**

**Loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap.**

(NOR : SCSX1027691L).

J.O., n°175, 30 juillet 2011, p. 12996-13001.

**Décision n°2011-639 DC du 28 juillet 2011**

(NOR : CSCL1121257S)

J.O., n°175, 30 juillet 2011, p. 13011-13012.

Les maisons départementales des personnes handicapées sont des groupements d'intérêt public constitués pour une durée indéterminée dont les personnels sont placés sous l'autorité du directeur de la maison départementale (art. 1 et 2). La formation professionnelle des personnels, quels que soient leurs statuts, est assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale, la cotisation due par les maisons départementales au Centre national de la fonction publiques étant déterminée dans les conditions prévues à l'article 12-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 3).

Est annexée à la convention constitutive du groupement une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens pour trois années fixant notamment le montant de la subvention versée par l'État précisant le nombre d'équivalents temps plein pour les personnels mis à disposition (art. 4).

Sont modifiées des dispositions relatives à l'utilisation des crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (art. 13).

## **Filière médico-sociale**

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

### **Maison de retraite**

### **Agrément**

**Décret n°2011-936 du 1<sup>er</sup> août 2011 relatif à la rémunération des mandataires judiciaires et à diverses mesures de simplification en matière de protection juridique des majeurs.**

(NOR : SCSA1116729D).

J.O., n°179, 4 août 2011, p. 13359-13362.

Le délai pour la prestation de serment est porté à six mois après le recrutement d'une personne physique exerçant les fonctions de mandataire judiciaire (art. 4). L'article 5 modifie les conditions de formation exigées du mandataire ainsi que le contenu de la déclaration préalable prévue pour les établissements et les services qui accueillent ou apportent une assistance à domicile aux personnes âgées ou handicapées et fixe à un an le délai de transmission du certificat national de compétences au préfet du département.

## **Filière police municipale**

**Arrêté du 2 août 2011 portant nomination à la commission consultative des polices municipales.**

(NOR : IOCD1121098A).

J.O., n°181, 6 août 2011, p. 13474-13475.

Sont nommés les maires représentant les communes employant des agents de police municipale, les représentants de l'État ainsi que les représentants des agents de police municipale.

## **Filière police municipale**

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

### **Agent de police**

### **Police du maire**

**Circulaire du 20 juillet 2011 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration relative à l'interdiction des missions de maintien de l'ordre aux agents de police municipale.**

(NOR : IOCD1119121C).

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

Le ministre rappelle les dispositions de l'article L. 2212-5 du code général des collectivités territoriales qui définit les missions des agents de police municipale ainsi que la clause du modèle type de convention de coordination qui stipule qu'il ne peut être confié à la police municipale des missions de maintien de l'ordre.

## Hygiène et sécurité

### Police du maire

**Circulaire du 3 août 2011 relative aux mesures de lutte contre le tabagisme prévues par la loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.**

(NOR : ETSP1103804C).

J.O., n°184, 10 août 2011, p. 13707-13709.

Cette circulaire détaille les mesures relatives à la vente de tabac et rappelle, dans sa deuxième partie, les circulaires antérieures relatives au contrôle de l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif, notamment, celle du 29 novembre 2006 qui indique que sont compétents pour constater les infractions les agents visés à l'article L. 1312-1 du code de la santé publique qui sont, entre autres, des agents des collectivités territoriales habilités et assermentés.

## Jours de fêtes légales et jours chômés et payés

### Durée du travail

### Contribution pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées

**Décision n°2011-148/154 QPC du 22 juillet 2011 du Conseil constitutionnel.**

(NOR : CSCX1120532S).

J.O., n°169, 23 juillet 2011, p. 12651-12655.

L'article 6 de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 dans sa rédaction issue de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique territoriale est déclaré conforme à la Constitution, l'instauration d'une journée de solidarité en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, applicable aux seuls salariés, fonctionnaires et agents non titulaires n'étant pas constitutive d'une rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques.

## Loi de finances

### Finances locales

### CNFPT / Ressources

**Loi n°2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificatives pour 2011.**

(NOR : BCRX1110529).

J.O., n°175, 30 juillet 2011, p. 12969-12996.

**Décision n°2011-638 DC du 28 juillet 2011**

(NOR : CSCL1121253S)

J.O., n°175, 30 juillet 2011, p. 13001-13011.

Le taux de cotisation au Centre national de la fonction publique territoriale ne peut excéder 0,9 % pour les exercices 2012 et 2013 (art. 38).

## Médiateur

### Mobilité entre fonctions publiques

### Non titulaire

**Décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits.**

(NOR : JUSC111861D).

J.O., n°175, 30 juillet 2011, p. 13020-13023.

Le présent décret définit les modalités de saisine du Défenseur des droits et précise, notamment, les règles applicables aux vérifications sur place opérées par le Défenseur dans les locaux publics et privés.

**Décret n°2011-905 du 29 juillet 2011 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services du Défenseur des droits.**

(NOR : JUSC1113868D).

J.O., n°175, 30 juillet 2011, p. 13023-13025.

Le titre II du présent décret qui détermine l'organisation administrative des services du défenseur des droits comprend des dispositions relatives au personnel employé par cette autorité (art. 15 à 17).

## Mesures pour l'emploi / Apprentissage

### Stagiaire étudiant

### Mise à disposition

### Durée du travail

**Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.**

(NOR : ETSX1114561L).

J.O., n°174, 29 juillet 2011, p. 12914-12922.

Le titre I<sup>er</sup> de la loi comporte des mesures visant à favoriser le développement de l'alternance. Il est prévu, notamment, à l'article 14, la remise, un an après la promulgation de la loi, d'un rapport sur le financement des formations en apprentissage dispensées au sein de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Le titre II est consacré aux stages en entreprise et le titre III aux groupements d'employeurs, l'article 38 fixant les modalités d'exécution des tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale.

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

**Décret n°2011-964 du 16 août 2011 portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.**

(NOR : DEFH1111915D).

J.O., n°190, 19 août 2011, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 10 p.

Les techniciens supérieurs d'études et de fabrications de 3<sup>e</sup> classe et de 2<sup>e</sup> classe sont recrutés par voie de concours

interne sur épreuves ouvert, entre autres, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent comptant au moins quatre ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé (art. 4 et 9).

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

**Décret n°2011-979 du 16 août 2011 modifiant le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère de l'éducation nationale.**

(NOR : ESRH1108876D).

J.O., n°190, 19 août 2011, texte n°63, (version électronique exclusivement).- 18 p.

Les ingénieurs de recherche sont recrutés par voie de concours interne ouvert, entre autres, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent appartenant à un cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de niveau équivalent et justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de sept ans au moins de services publics dans un cadre d'emplois ou emploi de cette catégorie (art. 8).

Les ingénieurs d'études sont recrutés par voie de concours interne ouvert, entre autres, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de cinq années au moins de services publics (art. 12).

Les assistants ingénieurs sont recrutés par voie de concours interne sur titres et travaux, complétés d'épreuves, ouverts aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de quatre années au moins de services publics (art. 16).

Les techniciens de recherche et de formation de classe normale et ceux de classe supérieure sont recrutés par voie de concours interne sur épreuves ouvert aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de quatre années au moins de services publics (art. 23 et 24).

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

**Décret n°2011-931 du 1<sup>er</sup> août 2011 portant statut particulier du corps de l'inspection générale des affaires sociales.**

(NOR : ETSJ1113053D).

J.O., n°179, 4 août 2011, texte n°21, (version électronique exclusivement).- 8 p.

**Décret n°2011-935 du 1<sup>er</sup> août 2011 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps de l'inspection générale des affaires sociales.**

(NOR : ETSJ1118202D).

J.O., n°179, 4 août 2011, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Peuvent être nommés inspecteurs de 1<sup>re</sup> classe les fonctionnaires de catégorie A relevant, notamment, de la fonction publique territoriale, appartenant à un cadre d'emplois comportant un échelon terminal doté au minimum de l'indice 1015 et justifiant de huit années de services publics (art. 7).

Peuvent être nommés inspecteurs généraux des affaires sociales, les fonctionnaires de catégorie A relevant, notamment, de la fonction publique territoriale, appartenant à un cadre d'emplois comportant un échelon terminal doté au minimum de l'indice 1015 et justifiant d'au moins vingt années de services publics et de l'exercice pendant au moins deux ans de fonctions de responsabilité supérieure dans le champ des politiques sociales (art. 8). Cette durée est ramenée à douze ans pour les médecins et les pharmaciens.

Le corps de l'inspection générale des affaires sociales peut accueillir en position de détachement ou de mise à disposition les fonctionnaires de catégorie A de niveau comparable (art. 16).

## Pension de réversion

**Décision n°2011-155 QPC du 29 juillet 2011.**

(NOR : CSCX1121343S).

J.O., n°175, 30 juillet 2011, p. 13048.

Les trois régimes de vie de couple prévus par le législateur soumettant les individus à des droits et obligations différents, le Conseil constitutionnel considère que la différence de traitement quant au bénéfice de la pension de réversion entre les couples mariés et ceux qui vivent en concubinage ou sont unis par un pacte civil de solidarité ne méconnaît pas le principe d'égalité.

## Pension de réversion

### Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir

**Lettre n°1C 11-9466/2 du 24 mai 2011.**

B.O. du service des retraites de l'État, n°493, avril-juin 2011, p. 63-64.

Compte tenu de la décision du Conseil d'État du 23 décembre 2010, req. n°336119, les héritiers ne peuvent plus obtenir l'attribution de la pension de conjoint survivant dont aurait pu bénéficier leur parent décédé dès lors que celui-ci n'a pas fait valoir son droit avant son décès.

## Pension de réversion Cumul des pensions d'ayants cause

**Instruction n°11-015-B3 du 27 juillet 2011 de la direction générale des finances publiques relative au cumul de deux pensions de réversion.**

(NOR : BCRZ1100040).

Site internet circulaires.gouv, août 2011.- 3 p.

L'article 118-II de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites autorise toujours le cumul de deux pensions de réversion du chef du même conjoint mais interdit le cumul pour des conjoints différents dans certains cas, notamment, lorsqu'il s'agit d'une pension accordée au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite et d'une autre pension du régime de la CNRACL (caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

Le conjoint survivant doit opter pour une des deux pensions.

## Santé

### Centre de santé

#### Filière médico-sociale

### Accomplissement du service national et des activités dans une réserve

**Loi n°2011-940 du 10 août 2011 modifiant certaines dispositions de la loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.**

(NOR : ETSX1107215L).

J.O., n°185, 11 août 2011, p. 13754-13763.

**Décision n°2011-640 DC du 4 août 2011 du Conseil constitutionnel.**

(NOR : CSCL1122033S).

J.O., n°185, 11 août 2011, p. 13787-13790.

L'article 2 fixe les modalités d'échange d'informations entre professionnels concernant les patients pris en charge dans les centres de santé, les articles 5 et 6 les conditions d'exercice de la profession de médecin par les personnes inscrites en troisième cycle d'études médicales et les 7 et 8 les conditions d'intervention et d'indemnisation des professionnels de santé libéraux intervenant dans les établissements d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes et les centres de santé.

L'article 25 modifie les dispositions du code de la santé publique relatives à la réserve sanitaire.

Les ordonnances n°2009-1585 du 17 décembre 2009 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles requises pour l'exercice des professions médicales, pharmaceutiques et paramédicales et n°2009-1586 du 17 décembre 2009 relative aux conditions d'enregistrement des professions de santé sont ratifiées (art. 64).

## Services et bonifications valables pour la retraite / Bonifications pour enfants

### Liquidation de la pension / Majoration pour enfants

**Fiche technique du 20 février 2004 actualisée au 21 juin 2011.**

B.O. du service des retraites de l'État, n°493, avril-juin 2011, p. 65-81.

Bonification pour enfants. Sont détaillées ici, les modalités d'application des articles L. 9-1°, L. 12 b, L. 12 b bis, L. 12 bis et L. 12 ter du code des pensions civiles et militaires de retraite résultant de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 et de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010.

## Services et bonifications valables pour la retraite / Droits à pension

### Admission à la retraite des agents en activité

**Décret n°2011-916 du 1er août 2011 portant application de l'article 17 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatif à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et à la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite applicable aux assurés nés en 1955.**

(NOR : ETSS1120788D).

J.O., n°177, 2 août 2011, p. 13125.

La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et la durée des services et bonifications nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite sont fixées à 166 trimestres pour les assurés nés en 1955. ■

## 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.

## Centre de vacances et de loisirs

**Question écrite n°107053 du 26 avril 2011 de M. Charles de la Verpillière à M<sup>me</sup> la secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative.**

J.O. A.N. (Q), n°25, 21 juin 2011, p. 6639-6640.

Le Conseil d'État a décidé de surseoir à sa décision visant à l'annulation pour excès de pouvoir du décret n°2006-950 du 28 juillet 2006 relatif à l'engagement éducatif et a saisi la Cour de justice de l'Union européenne. Celle-ci a jugé le 14 octobre 2010 que les titulaires de ce contrat d'engagement éducatif relèvent bien de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant l'aménagement du temps de travail tout en confirmant qu'il était possible de déroger à ces dispositions dans le cadre fixé par la directive.

## Congé de maladie ordinaire

## Congé de longue maladie

## Congé de longue durée

## Primes et indemnités

**Question écrite n°102370 du 15 mars 2011 de M. Guy Delcourt 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°27, 5 juillet 2011, p. 7184.

En l'absence de dispositions réglementaires pour la fonction publique territoriale, la jurisprudence s'est prononcée, le plus souvent, pour le calcul des primes et indemnités au prorata des jours d'arrêts de travail en cas de maladie (Conseil d'État, 14 juin 1995, commune de Septème-les-Vallons, req. n°146301).

Une expertise doit être menée afin de juger de l'opportunité de réglementer ce versement, sachant que le maintien total ou partiel des primes doit être conforme avec le principe de libre administration des collectivités territoriales.

## Conseil supérieur de la fonction publique territoriale / Fonctionnement

**Question écrite n°106527 du 26 avril 2011 de M. Michel Zumkeller à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration.**

J.O. A.N. (Q), n°25, 21 juin 2011, p. 6557.

Le ministre dresse le bilan de l'activité du CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) au cours de l'année 2010 et précise que huit agents sont mis à sa disposition par le CNFPT, que son secrétariat est assuré par la DGCL (direction générale des collectivités locales) et le financement de son fonctionnement par le ministère de l'intérieur.

## Filière animation

## Enseignement

## Centre de vacances et de loisirs

**Question écrite n°100361 du 15 février 2011 de M. Michel Ménard à M<sup>me</sup> la secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, chargée de la jeunesse et de la vie associative.**

J.O. A.N. (Q), n°27, 5 juillet 2011, p. 7315.

Lorsque l'accueil de loisirs périscolaire comprend à la fois des enfants de plus et de moins de six ans, un groupe constitué d'enfants de ces deux tranches d'âge doit être encadré par un animateur pour dix enfants.

## Fonction publique

## Fonction publique territoriale

## Instances paritaires

**Rapport d'information déposé en application de l'article 145-7 du Règlement par la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur la mise en application de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique / Présenté par MM. Pierre Morel-A-L'Huissier et Bernard Derosier.**

Document de l'Assemblée nationale, n°3626, 6 juillet 2011.- 49 p.

Ce rapport fait le point sur les principales dispositions de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et précise que des décrets d'application des articles relatifs au conseil commun de la fonction publique et au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale prévus aux articles 5, 29, 12, 13 et 31 pourraient être soumis au Conseil d'État au troisième trimestre 2011. Le décret relatif aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique territoriale abaisserait la durée du mandat à 4 ans, permettrait l'organisation des élections professionnelles le même jour dans les trois fonctions publiques, prévoirait un seul tour de scrutin, modifierait le calcul de l'effectif des personnels et permettrait le recours au vote électronique.

Le décret relatif à la composition des comités techniques paritaires serait en instance de publication alors que celui relatif à la composition du conseil d'administration du CNFPT pourrait être présenté au CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) en septembre.

Un projet de décret relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu à l'article 18 a été soumis au CSFPT le 16 mars 2011.

Le décret relatif à l'intéressement collectif devrait être publié au troisième ou quatrième trimestre 2011 (art. 40 et 41)

Le projet de décret relatif au suivi postprofessionnel de certains agents devrait être bientôt soumis au CSFPT (art. 20).

## Formation professionnelle Reclassement pour inaptitude physique

**Question écrite n°16174 du 25 novembre 2011 de M. Ronan Kerdraon à M. le ministre chargé des collectivités territoriales.**

J.O. S. (Q), n°26, 30 juin 2011, p. 1715-1716.

Si les textes ne prévoient pas de formation spécifique liée au reclassement d'un agent pour raison de santé, celle-ci est possible sous la forme d'une formation de réadaptation pour les fonctionnaires territoriaux accomplissant un service à temps partiel thérapeutique, d'une formation de perfectionnement pour les fonctionnaires territoriaux ayant repris leur travail ou d'un congé de formation professionnelle.

La formation de perfectionnement est décidée à l'initiative de l'employeur ou de l'agent, ce dernier étant tenu de la suivre.

Les textes sur le reclassement devraient évoluer afin de prendre en compte l'accord sur la santé et la sécurité au travail ainsi que les travaux de la mission parlementaire sur la simplification des normes applicables aux collectivités territoriales.

## Licenciement pour insuffisance professionnelle Sanctions disciplinaires

**Question écrite n°101744 du 8 mars 2011 de Mme 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°25, 21 juin 2011, p. 6638.

Par plusieurs décisions, le Conseil d'État a défini l'insuffisance professionnelle comme l'inaptitude à exercer les fonctions d'un grade par rapport aux exigences de capacités liées à ce grade (16 octobre 1998, commune de Clèdes, req. n°155080), un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution du travail et l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles (17 mars 2004, P., req. n°205436). Cette incapacité ne saurait donner lieu à une sanction disciplinaire (CAA Paris, 15 mars 2005, req. n°02PA01400) mais seulement à un licenciement après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

## Mobilité entre fonctions publiques Collectivités territoriales

**Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur les conséquences de la révision générale des politiques publiques pour les collectivités territoriales et les services publics locaux / Par M. Dominique de Legge.**

Document du Sénat, n°666, 22 juin 2011.- Tome I, 259 p.

Ce rapport dresse un bilan des effets de la révision générale des politiques publiques liés à la réorganisation administrative de l'État et émet une série de 49 propositions qui visent au renforcement de la concertation dans la poursuite de cette réforme.

Le rapport propose, notamment, de favoriser l'accomplissement d'une mobilité obligatoire pour certains fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers relevant des corps et cadres d'emplois de catégorie A et de mettre en place des mesures de communication destinées à favoriser la mobilité des ingénieurs de l'État vers la fonction publique territoriale.

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

**Question écrite n°105061 du 12 avril 2011 de M. Michel Zumkeller à M. le ministre de la défense et des anciens combattants.**

J.O. A.N. (Q), n°25, 21 juin 2011, p. 6575.

Trois projets de décrets transmis pour avis au ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, fixent les modalités de détachement et d'intégration des militaires dans les corps et cadres d'emplois des trois fonctions publiques. Un quatrième est relatif au détachement suivi d'une intégration des fonctionnaires dans les corps militaires.

## Régie d'avances et de recettes

**Question écrite n°83847 du 13 juillet 2010 de Mme Marie-Jo Zimmermann à M. le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État.**

J.O. A.N. (Q), n°25, 21 juin 2011, p. 6541-6542.

Dès lors que l'acte constitutif de la régie le prévoit, le régisseur peut être assisté d'un mandataire pouvant sous la responsabilité du régisseur assurer la remise et le transfert des fonds de l'activité de la régie au comptable public. En revanche, aucun fondement juridique ne permet au mandataire ou au régisseur d'assurer le transport et la remise de fonds provenant de l'activité d'un comptable public.

## Retraite

**Rapport d'information déposé en application de l'article L. 145-7, alinéa 1, du Règlement par la commission des Affaires sociales sur la mise en application de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites / Présenté par MM. Michel Issindou et Denis Jacquat.**

Document de l'Assemblée nationale, n°3629, 6 juillet 2011.- 78 p.

Ce rapport fait le point sur les décrets d'application de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Il précise que les décrets relatifs au droit à l'information, à l'entretien personnalisé et à l'obtention du relevé individuelle de situation électronique prévus à l'article 6 devraient paraître en septembre et analyse les dispositions relatives au relèvement des bornes d'âge.

Un chapitre est consacré aux mesures spécifiques à la fonction publique qui sont le relèvement du taux des cotisations, la réforme du minimum garanti, l'extinction progressive du départ anticipé des parents de trois enfants, les modifications du calcul de la surcote et l'extinction de la cessation progressive d'activité.

## Supplément familial de traitement

**Question écrite n°103011 du 22 mars 2011 de Mme Marie-Jo Zimmermann 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°23, 7 juin 2011, p. 6052.

La réforme du supplément familial de traitement, qui devrait fixer les modalités de son partage lors de divorces avec la garde alternée des enfants, devrait voir le jour au début de l'année 2012. ■

## 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.

## Accès aux documents administratifs

**Cour administrative d'appel de Versailles, 9 novembre 2010, Mlle A., req. n°09VE02445.**

En vertu de l'article 2 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, les documents administratifs définis par son article 1<sup>er</sup>, et détenus, notamment, par l'État, dans le cadre de ses missions de service public, sont de plein droit communicables aux personnes qui en font la demande. Est illégale, en l'espèce, la décision d'une autorité publique refusant de communiquer à un agent le rapport d'une visite médicale qu'il a passée, alors que la commission d'accès aux documents administratifs (CADA), saisie par cet agent en l'absence de réponse favorable à sa demande, a rendu un avis favorable à la communication de ce rapport, sous réserve de l'occultation préalable d'éventuelles mentions. Si cette autorité publique fait valoir que ses services ne posséderaient pas ce rapport de visite, elle n'établit ni n'allègue qu'elle aurait transmis la demande de cet agent à l'établissement public ou, le cas échéant, à toute administration susceptible d'être en possession de ce document, ainsi qu'il lui appartenait de le faire en vertu des dispositions de l'article 2 de la loi du 17 juillet 1978 modifiée. En l'absence de tout élément tendant à établir l'impossibilité dans laquelle se trouvait l'administration de communiquer ce rapport à cet agent, la décision par laquelle cette autorité publique a rejeté sa demande doit donc être annulée.

## Accidents de service et maladies professionnelles

### Coopération intercommunale

### Responsabilité administrative

### Indemnisation

**Cour administrative d'appel de Versailles, 6 mai 2010, M. E.-K., req. n°07VE02198.**

Présente le caractère d'un accident de service, l'accident dont un directeur des services techniques a été victime, sans avoir fait preuve d'imprudence ou de négligence, intervenu dans le cadre du service qu'il assurait pour son employeur, une commune, et au nom de cette dernière, en exécution d'une convention d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de conduite d'opérations concernant les travaux d'un syndicat mixte d'études, d'aménagement et de gestion d'une base de loisirs. Eu égard à la faute commise par le syndicat en sa qualité de cocontractant, et au lien direct existant entre cette faute et l'accident dont cet agent a été victime, la commune est fondée à demander que le syndicat soit condamné à la garantir des condamnations prononcées à son encontre.

## Allocations d'assurance chômage

### Assistant maternel / Cessation de fonctions

**Cour administrative d'appel de Versailles, 14 octobre 2010, Commune du Blanc-Mesnil, req. n°09VE00776.**

Est illégale la décision d'une autorité locale refusant de verser l'allocation pour perte d'emploi à une assistante maternelle ayant démissionné de ses fonctions, dès lors que celle-ci apporte suffisamment d'éléments attestant de ses recherches actives d'emploi au sens du c) du §1<sup>er</sup> de l'accord d'application n°13, auquel se réfère la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. En effet, l'accord n°13 du 13 novembre 2003 qui n'est pas incompatible avec les règles qui gouvernent l'emploi des agents publics, ouvre droit au bénéfice des allocations de chômage, pour les salariés ayant quitté volontairement leur emploi, si l'état de chômage se prolonge contre leur volonté, nonobstant des démarches actives de recherche d'emploi. Or, cette assistante maternelle pouvait, en l'espèce, se prévaloir du bénéfice de cet accord.

## Avancement de grade / Au choix par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement

Conseil d'État, 27 avril 2011, M. R., req. n°326936.

Comportant un nombre maximum de fonctionnaires, un tableau d'avancement présente un caractère indivisible. Sont donc irrecevables les conclusions d'un fonctionnaire qui tendent seulement à l'annulation d'un tableau d'avancement en tant qu'il n'y figure pas et non à son annulation dans son ensemble.

## Avancement de grade / Au choix par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement Procédure d'avancement de grade / Établissement du tableau d'avancement Procédure d'avancement de grade / Rôle de la CAP Procédure d'avancement de grade / Acceptation par le fonctionnaire de l'emploi

Conseil d'État, 27 avril 2011, Commune de la Ciotat, req. n°s304987 et 325246.

Si, pour procéder à la consultation de la commission administrative paritaire sur son projet de tableau annuel d'avancement au grade supérieur d'un cadre d'emplois et sur son projet de liste d'aptitude au cadre d'emplois de la catégorie supérieure, l'autorité administrative compétente n'est pas tenue de faire figurer l'ensemble des agents remplissant les conditions pour être promu sur les projets de tableau et de liste soumis à la commission administrative paritaire, en revanche, elle doit, d'une part, préalablement à la présentation des projets de tableau et de liste avoir procédé à un examen de la valeur professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions pour être promu et, d'autre part, tenir à la disposition de la commission administrative paritaire les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir ses projets de tableau et de liste après avoir comparé les mérites respectifs des agents.

Est illégale la décision d'une autorité locale portant tableau annuel d'avancement au grade d'agent de maîtrise qualifié. En effet, il ressort du procès-verbal de la réunion de la commission administrative paritaire que l'avis défavorable qu'elle a émis à l'inscription d'un fonctionnaire, qui figurait au nombre des propositions faites par l'administration, est fondé sur l'affirmation de certains membres de la commission selon laquelle cet agent n'accepterait pas une promotion au grade d'agent de maîtrise qualifié, une promotion en qualité de contrôleur territorial de travaux ayant sa préférence. Ce faisant, la commission n'a pas procédé à un examen des mérites de cet agent et ne peut par suite être regardée comme ayant émis un avis régulier sur l'inscription de cet agent au tableau d'avancement. Établi sur la base de cet avis irrégulier, ce tableau d'avancement doit donc être annulé. En l'absence d'élément indiquant que les nominations intervenues sur le fondement du

tableau d'avancement entaché d'illégalité ne seraient pas devenues définitives, cette illégalité n'implique pas nécessairement que l'autorité locale établisse un nouveau tableau annuel d'avancement au grade d'agent de maîtrise qualifié.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière médico-sociale. Agent social Titularisation des non titulaires

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 1<sup>er</sup> juin 2010, M<sup>me</sup> C., req. n°09BX01294.

Est illégale la décision du président d'un Centre intercommunal d'action sociale (CIAS) titularisant, le 7 juin 2001, au 2<sup>e</sup> échelon du grade d'agent social territorial, un agent recruté en 1970 en qualité d'aide ménagère, dès lors qu'elle ne prend pas en compte l'ancienneté de cet agent. En effet, celui-ci faisait partie des agents cités à l'article 1 du décret du 9 janvier 1986 et entré dans le champ d'application de ce décret. Le décret du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux ne comporte pas de règle autorisant le report des services antérieurs accomplis par l'agent lorsqu'il était non titulaire. Dans ces conditions, cet agent devait être titularisé à un échelon prenant en compte les trois quarts de la durée de ses services qui a été de 29 ans. Or, tel n'a pas été le cas puisqu'il a été titularisé au 2<sup>e</sup> échelon du grade d'agent social spécialisé correspondant à deux ans de service dans le premier échelon, alors que son ancienneté lui permettait de prétendre à être nommé au moins au 6<sup>e</sup> échelon. Il est ni établi ni même allégué que cet agent aurait été titularisé à un échelon comportant un traitement égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'il percevait dans son ancien emploi. Le CIAS a donc commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

## Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne / Compétences Centre de gestion / Compétences Conseil de discipline / Fonctionnement Commission administrative paritaire / Fonctionnement Responsabilité administrative

Cour administrative d'appel de Versailles, 30 décembre 2010, Centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne d'Ile-de-France, req. n°09VE03199.

Si le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne d'Ile-de-France (CIG) a pour mission, comme les autres de centres de gestion, d'assurer le fonctionnement des commissions administratives paritaires, il exerce cette mission, notamment lorsque la commission siège en formation disciplinaire, au nom et pour le compte de la collectivité territoriale dont relève l'agent poursuivi, laquelle est seule compétente pour exercer le pouvoir disciplinaire.

La collectivité territoriale rembourse d'ailleurs au centre de gestion les frais de fonctionnement du secrétariat du conseil de discipline, lorsque celui-ci est appelé à se prononcer sur le cas d'un fonctionnaire placé sous son autorité. Dans ces conditions, la circonstance que le fonctionnement des commissions administratives paritaires, statuant ou non en formation de conseil de discipline, soit assuré par le centre de gestion n'a pas pour effet de faire perdre à ces commissions leur caractère d'organe de la commune. Par suite, si les collectivités territoriales peuvent mettre en jeu la responsabilité de cet établissement à raison d'une irrégularité qui serait commise dans l'exercice de sa mission de secrétariat du conseil de discipline, elles ne peuvent en revanche mettre en jeu la responsabilité de l'établissement à raison d'une irrégularité qui serait commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire. Commet donc une erreur de droit le tribunal administratif estimant, en l'espèce, qu'une irrégularité de procédure était de nature à engager la responsabilité du CIG.

### **Collaborateur de cabinet Licenciement abusif Protection contre les attaques et menaces de tiers**

**Cour administrative d'appel de Versailles, 14 octobre 2010, M. N'K., req. n°09VE00344.**

Si les dispositions de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 ne font pas obstacle à ce que le juge de l'excès de pouvoir contrôle que la décision mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet ne repose pas sur un motif matériellement inexact, une erreur de droit ou n'est pas entachée de détournement de pouvoir, le pouvoir discrétionnaire reconnu à l'autorité territoriale lors de ce licenciement s'oppose à ce que les motifs du licenciement d'un collaborateur soient discutés devant le juge. Le moyen tiré de ce qu'une autorité locale aurait commis une erreur manifeste d'appréciation, en prenant une telle décision de licenciement, ne peut donc qu'être écarté. Est légal, en l'espèce, le licenciement d'un collaborateur de cabinet motivé par la rupture du lien de confiance et une collaboration déficiente de ce chef de cabinet avec l'autorité locale. Il lui est en effet reproché d'avoir manifesté un comportement irrespectueux et désinvolte ainsi qu'une violence verbale à l'encontre du maire, d'avoir méconnu son devoir de réserve et de loyauté, d'avoir manqué d'implication dans la vie de la municipalité et de ponctualité, de ne pas avoir assuré des rendez-vous et d'avoir rédigé de son propre chef un état mensonger des différentes fonctions qu'il aurait exercées au sein de la mairie.

### **Commission administrative paritaire / Élection des représentants du personnel Centre de gestion Droit syndical**

**Cour administrative d'appel de Douai, 26 janvier 2010, Centre départemental de gestion du Pas-de-Calais et autres, req. n°09DA01281.**

Est légal le jugement annulant les élections des représentants du personnel siégeant à la commission administrative paritaire (CAP) d'un centre de gestion de la fonction publique territoriale, au motif que la circonstance qu'au moment de l'envoi des bulletins de vote, le directeur adjoint du centre de gestion, sans l'accord du syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), a modifié l'intitulé de son bulletin de vote pour en retirer la mention « SNDGCT » et n'y maintenir que le sigle CGC, organisation syndicale représentative sous le nom de laquelle il présentait ses candidats, était de nature à avoir altéré la sincérité du scrutin, compte tenu de la confusion pouvant naître dans l'esprit des électeurs sur la participation réelle du SNDGCT à ce scrutin et en raison du faible écart de voix entre la liste CFE-CGC/SNDGCT et la liste FO qui a décidé du sort de l'attribution du dernier siège à pourvoir selon la règle de la plus forte moyenne. En effet, le matériel électoral rectifié n'a pu être transmis aux électeurs que peu de jours avant la clôture du scrutin. Le comportement du directeur adjoint du centre de gestion était en contradiction flagrante avec les dispositions de l'article 14 du décret du 17 avril 1989, dès lors qu'il a établi le nouveau modèle de bulletin sans avoir consulté l'organisation syndicale concernée. Et, compte tenu du faible nombre d'électeurs concernés, la confusion ayant pu naître dans l'esprit de quelques-uns seulement d'entre eux sur la présence du SNDGCT dans ce scrutin, a pu être de nature à modifier le sens de leur vote ou à les faire renoncer à participer au scrutin et a pu exercer une influence sur la sincérité du scrutin, en particulier sur l'attribution du dernier siège à pourvoir selon la règle de la plus forte moyenne.

### **Commission administrative paritaire / Élection des représentants du personnel Centre de gestion / Compétences Droit syndical**

**Cour administrative d'appel de Douai, 26 janvier 2010, Centre départemental de gestion du Pas-de-Calais et autres, req. n°09DA01263.**

Il résulte des dispositions de l'article 29 de la loi du 26 janvier 1984 et des articles L. 2131-3 et R. 2131-1 du code du travail que peuvent seules présenter des candidats aux élections des membres des commissions administratives paritaires (CAP) près un centre départemental de gestion (CDG) les organisations syndicales de fonctionnaires qui disposent de la capacité juridique. En l'espèce, aucune

pièce du dossier ne permet d'établir que le syndicat Union départementale UNSA territoriaux du Pas-de-Calais disposait de la capacité juridique pour présenter des candidats à l'élection des membres des CAP de catégorie B et C siégeant au CDG de la fonction publique territoriale du Pas-de-Calais, avant la date limite du dépôt des candidatures fixée par le président du CDG ; celui-ci a donc légalement refusé d'enregistrer les listes de candidats présentées par ce syndicat.

## Délibération

### Non discrimination

#### Contentieux administratif / Suspension

**Cour administrative d'appel de Douai, 12 juillet 2010, Préfet du Pas-de-Calais, req. n°10DA00611.**

Est suspendue l'exécution de deux délibérations du conseil d'une communauté d'agglomération relatives, pour la première, à l'instauration d'un dispositif d'attribution de bons d'achats et de chèques Lire aux seuls agents recrutés directement par cet établissement public et, pour la seconde, à la suspension de ce dispositif. En effet, le moyen invoqué, tiré de ce que la première délibération est entachée d'une méconnaissance du principe d'égalité de traitement des agents publics employés par cette communauté d'agglomération apparaît, à lui seul, en l'état de l'instruction, propre à créer un doute sérieux sur la légalité de cette délibération dont il y a lieu, dès lors, de suspendre l'exécution jusqu'à ce qu'il soit statué par le juge du fond sur sa légalité. Et, le moyen invoqué relatif à la seconde délibération, tiré de ce qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne permettait à l'assemblée délibérante ou au président de cette communauté d'agglomération de suspendre l'exécution de la première délibération attribuant des bons d'achats et des chèques Lire à certains des membres du personnel communautaire apparaît, en l'état de l'instruction, propre à créer un doute sérieux sur la légalité de cette délibération dont il y a lieu, dès lors, de suspendre également l'exécution jusqu'à ce qu'il soit statué par le juge du fond sur sa légalité.

## Démission

### Obligations / Vis-à-vis du service

**Conseil d'État, 27 avril 2011, M. J., req. n°335370.**

Eu égard à la portée d'une démission et à l'exigence, posée par la loi du 13 juillet 1983, qu'elle soit régulièrement acceptée, il résulte des dispositions du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 que, si l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose d'un délai de quatre mois pour notifier une décision expresse d'acceptation ou de refus (sans que puisse naître, à l'intérieur de ce délai, une décision implicite de rejet), elle se trouve dessaisie de l'offre de démission à l'expiration de ce délai, dont le respect cons-

titue une garantie pour le fonctionnaire, et ne peut alors se prononcer légalement que si elle est à nouveau saisie dans les conditions prévues par l'article 58 du décret. Dans l'hypothèse où l'autorité compétente ne s'est pas prononcée dans le délai de quatre mois, elle doit être regardée comme ayant refusé de statuer sur l'offre de démission du fonctionnaire et celui-ci est recevable à contester devant le juge de l'excès de pouvoir cette décision de refus de statuer. Est illégale, en l'espèce, la décision acceptant la démission régulièrement présentée d'un fonctionnaire, dès lors qu'elle est intervenue après l'expiration du délai de quatre mois prévu par les dispositions du décret du 16 septembre 1985.

Est illégale la décision du 11 mars 2009 prenant effet le 1<sup>er</sup> avril 2009 qui, acceptant la démission d'un fonctionnaire, refuse de lui verser son traitement et ses primes pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2008 au 31 mars 2009, au motif de l'absence de service fait. Si, en application des dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 un fonctionnaire n'a droit à sa rémunération qu'après service fait, il ressort des pièces du dossier que cet agent ne s'est vu proposer aucune affectation à compter de son offre de démission le 17 octobre 2008, ni d'ailleurs entre le 15 août 2008, date de sa réintégration dans son corps, et le 17 octobre 2008, sans que cette circonstance ne lui soit imputable. Ainsi, l'administration ne saurait lui opposer l'absence de service fait. L'annulation de cette décision implique nécessairement que ce fonctionnaire soit réintégré dans son corps à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009 et que l'administration tienne compte, pour régulariser sa situation financière pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2008 au 31 mars 2009, de l'annulation de la décision du 11 mars 2009.

## Droits et obligations des fonctionnaires / Garanties Activité

### Droit pénal

#### Fonctionnaire incarcéré

**Conseil d'État, 20 avril 2011, Centre hospitalier Henri Guérin, req. n°334245.**

Si une mesure de contrôle judiciaire interdisant à un agent de se rendre sur son lieu de travail a pour effet de le priver, pendant la période où elle est en vigueur, du droit d'occuper effectivement son emploi et de percevoir un traitement, cette mesure prend fin, en application de l'article 471 du code de procédure pénale, lorsque le tribunal correctionnel le condamne à une peine d'emprisonnement avec sursis.

Est illégale, en l'espèce, la décision du directeur d'un centre hospitalier suspendant, en l'absence de service fait, le traitement d'un fonctionnaire qui, après avoir été placé d'office en congé de longue maladie, puis en congé de longue durée, avait été réaffecté au poste de directeur adjoint lorsque l'administration avait mis fin à son congé de longue durée à compter du 21 octobre 2001. En effet, le fait

pour cet agent de ne pas avoir occupé, postérieurement à la fin de la mesure de contrôle judiciaire dont il faisait l'objet, les fonctions dans lesquelles il avait été affecté à compter du 21 octobre 2001, ne lui est pas imputable mais résulte de la méconnaissance par l'administration de son obligation de placer ses agents dans une situation régulière. Ainsi, alors que cet agent avait informé cette autorité publique de ce que la mesure de contrôle judiciaire dont il faisait l'objet avait pris fin et lui avait demandé d'être effectivement réintégré dans les fonctions dans lesquelles il avait été réaffecté à compter du 21 octobre 2001, il n'a pas été réintégré dans son emploi, occupé par un autre agent, et il est demeuré sans affectation jusqu'à la date de sa mise à la retraite pour invalidité.

### **Licenciement pour insuffisance professionnelle Procédures et garanties disciplinaires Conseil de discipline de recours**

**Conseil d'État, 4 mars 2011, M. L. T., req. n°s329831 et 330021.**

Si l'article 84 de la loi du 9 janvier 1986, relatif à la procédure disciplinaire, après avoir prévu que les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième, troisième et quatrième groupes peuvent saisir le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, dispose que : « l'autorité investie du pouvoir de nomination ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière », cette dernière règle, liée à l'existence en matière disciplinaire d'une échelle de sanctions entre lesquelles les autorités qualifiées peuvent choisir, n'est pas transposable dans le cas d'insuffisance professionnelle où la seule mesure qui peut intervenir est l'éviction. Cette disposition est donc au nombre de celles qui ne sont pas applicables au licenciement pour insuffisance professionnelle. Il suit de là que l'avis émis par la commission des recours en application de ces dispositions sur l'insuffisance professionnelle d'un agent licencié pour ce motif ne lie pas l'autorité investie du pouvoir de nomination. Il en résulte que le recours contentieux de cet agent ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination contre un tel avis n'est pas dirigé contre un acte présentant le caractère de décision faisant grief. Dès lors la requête de ce fonctionnaire hospitalier tendant à l'annulation de l'avis de la commission des recours du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière n'est pas recevable.

### **Mutation interne - Changement d'affectation Commission administrative paritaire / Attributions Dossier individuel**

**Cour administrative d'appel de Versailles, 17 juin 2010, Commune de Boulogne-Billancourt, req. n°08VE01800.**

En affectant un fonctionnaire au service de l'accueil physique et téléphonique, sans aucune fonction d'expertise et d'encadrement, une commune a pris une mesure qui, bien que n'entraînant pour cet agent aucune conséquence d'ordre pécuniaire et ne portant pas atteinte à sa carrière, a modifié de façon importante ses responsabilités et sa situation administrative et, par suite, lui fait grief, nonobstant la circonstance qu'il n'a pas de droits acquis à des fonctions d'encadrement qu'il exerçait précédemment. Cette nouvelle affectation, fondée sur des considérations tenant tant à la personne de cet agent et, notamment, à sa mise en temps partiel, au nombre et à l'importance de ses congés et à certaines difficultés relationnelles, constitue une mutation comportant une modification de sa situation qui ne pouvait être prononcée sans qu'il ait été mis à même de demander la communication de son dossier et sans que la commune ait préalablement consulté la commission administrative paritaire pour avis. Ces formalités n'ayant pas été respectées, cette décision de mutation a été prise au terme d'une procédure irrégulière et elle est donc entachée d'illégalité.

### **Mutation interne - Changement d'affectation Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement Sanctions disciplinaires Titularisation des non titulaires Stage**

**Cour administrative d'appel de Versailles, 17 juin 2010, Mme R., req. n°09VE00717.**

Est légal le changement d'affectation dont un agent non titulaire a fait l'objet, dès lors que dans les conditions où cette mesure est intervenue et nonobstant l'engagement initial de poursuites disciplinaires, elle ne présente pas le caractère d'une sanction disciplinaire ni d'un déclassement, mais constitue une mutation prononcée dans l'intérêt du service ; des dissensions importantes et un climat de tension ayant entraîné une situation préjudiciable au bon fonctionnement du service. Est également légal le non renouvellement du contrat de cet agent, motivé par les difficultés relationnelles et professionnelles que celui-ci a rencontrées, dès lors qu'il a été décidé pour des motifs tenant à l'intérêt du service. Perdant la qualité d'agent non titulaire du fait de l'expiration de son contrat, cet agent ne pouvait pas être nommé en qualité de psychologue stagiaire à la suite de son inscription sur la liste d'aptitude établie à l'issue d'un concours organisé en application de

l'article 5 de la loi du 3 janvier 2001, dès lors qu'il ressort des dispositions de l'article 4 de cette loi qu'un tel concours est ouvert aux seuls agents non titulaires des collectivités territoriales ou établissements publics en relevant.

## **Non titulaire / Acte d'engagement** **Non titulaire / Rémunération**

**Cour administrative d'appel de Versailles,**  
**30 décembre 2010, Mme C., req. n°08VE03058.**

Sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci. Lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement. Si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'agent le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation.

En application de ces principes, si les droits acquis par un agent contractuel de droit public du fait de son contrat imposent à l'administration, lorsque le contrat est entaché d'irrégularité, de le régulariser ou de régulariser la situation de cet agent, celui-ci ne saurait se prévaloir des dispositions irrégulières d'un règlement intérieur local, relatives notamment à l'avancement et à la rémunération pour obtenir réparation du préjudice qu'il soutient avoir subi, dès lors que son contrat ne s'est pas poursuivi sur le fondement de telles dispositions.

## **Non titulaire / CDI** **Non titulaire / Licenciement** **Suppression d'emploi** **Reclassement pour inaptitude physique**

**L'obligation de reclassement du contractuel à durée indéterminée licencié pour motif économique.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°23,  
4 juillet 2011, p. 1334-1336.

Sont publiées les conclusions de M. Thomas Giraud, Rapporteur public, sous le jugement du tribunal administratif de Nantes du 18 mai 2011, Mme D., req. n°0705084, lui-même publié.

Reprenant les dispositions du code du travail relatives au licenciement économique ainsi que les quelques jurisprudences antérieures traitant de l'application de ces dispositions aux agents publics, le rapporteur se prononce, suivi par le juge, pour que le reclassement d'un agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée dont l'emploi est

supprimé, soit érigé en principe général du droit, le licenciement n'étant possible qu'en cas d'impossibilité du reclassement ou de son refus par l'agent.

Dans son argumentaire, le rapporteur public s'appuie sur les dispositions du droit privé, la position de la Cour de cassation ainsi que sur le dispositif du reclassement pour inaptitude physique.

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

**Cour administrative d'appel de Versailles, 15 juillet 2010,**  
**Commune de Ris-Orangis c/ M. L., req. n°09VE01611**  
**et 09VE01616.**

Commet une faute de nature à engager sa responsabilité une collectivité locale interprétant le silence d'un agent non titulaire comme valant refus d'une proposition de renouvellement de son contrat et s'estimant tenue de constater la fin de son engagement. Il résulte en effet de l'instruction, d'une part, que le précédent renouvellement de son contrat n'avait pas été formellement accepté par cet agent sans pour autant que la commune ait regardé celui-ci comme renonçant à son emploi. D'autre part, les termes du courrier adressé à cet agent, identiques dans leur formulation au courrier décidant d'une précédente reconduction de son engagement, n'impliquaient pas une réponse de sa part autre que celle de venir signer son contrat lorsqu'il serait convoqué. Il résulte également de l'instruction que le maire a signé un projet de renouvellement de ce contrat et l'a adressé aux services de la préfecture, témoignant ainsi de ce qu'il n'avait pas interprété l'absence de réponse formelle de cet agent au courrier, dans les délais impartis, comme un refus de celui-ci de signer un nouvel engagement.

## **Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement** **Titularisation des non titulaires**

**Cour administrative d'appel de Versailles, 11 mars 2010,**  
**M. P., req. n°08VE02933.**

Il ressort des dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée que les contrats passés par les collectivités territoriales en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative contraire et hors le cas prévu par le dernier alinéa de l'article 3, être conclus pour une durée déterminée. Ainsi, la circonstance qu'un agent ait été recruté depuis 2002 par engagements à durée déterminée par une commune n'est pas de nature à transformer en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée conclus en 2004 d'une part avec cette commune et d'autre part avec une communauté de communes. Par suite, et alors même que les fonctions exercées par cet agent correspondraient à un emploi permanent,

c'est à bon droit qu'un tribunal administratif a jugé que les décisions du 26 octobre 2005 du maire et du président de la communauté de communes ne constituaient pas un licenciement mais le refus de renouveler un contrat à durée déterminée arrivé à expiration.

## Non titulaire / Licenciement

### Licenciement abusif

#### Licenciement pour insuffisance professionnelle

**Cour administrative d'appel de Douai, 7 octobre 2010, Syndicat intercommunal de la Gohelle pour le développement de la communication (SIGDEC), req. n°09DA00390.**

Si l'administration peut légalement, lorsqu'elle recrute un agent non titulaire pour une durée déterminée, subordonner son engagement à l'accomplissement d'une période d'essai, laquelle présente un caractère probatoire, elle ne peut légalement prononcer la résiliation d'un tel engagement au cours ou à l'échéance de cette période qu'à la condition qu'il soit établi qu'elle n'était pas satisfaisante et ce, sous le contrôle du juge, auquel il appartient d'exercer un plein contrôle sur la décision de mettre fin à l'engagement. Est illégale, en l'espèce, la décision mettant fin à l'engagement d'un agent non titulaire du fait de son insuffisance professionnelle. En effet, compte tenu en particulier de la très brève durée, de quatre jours seulement, des fonctions effectivement exercées par cet agent, laquelle durée n'apparaît pas suffisante pour apprécier avec pertinence ses capacités professionnelles à exercer ses fonctions, les insuffisances qui auraient été relevées à son encontre au cours de cette période, à les supposer établies, n'étaient pas de nature à démontrer une insuffisance professionnelle propre à justifier qu'il soit mis fin à son engagement.

## Non titulaire / Rémunération

### Avancement d'échelon

#### Non titulaire / Acte d'engagement

**Conseil d'État, 7 avril 2011, M<sup>me</sup> R., req. n°339917.**

Il résulte du contrat d'engagement à durée indéterminée d'un agent qu'il a été recruté pour exercer les fonctions de psychologue dans un secteur de psychiatrie rattaché à l'établissement public hospitalier l'employant. Ses interventions ont ainsi eu lieu, trois mois après son engagement, au service de psychopathologie de l'enfant et de l'adolescence d'un autre établissement hospitalier appartenant au même secteur de psychiatrie que son employeur. La circonstance que cet agent exerce son activité dans un établissement relevant d'une personne morale distincte de celle de son centre hospitalier employeur est sans influence sur son droit à rémunération, dès lors que ses activités s'exercent dans le cadre de son contrat d'enga-

gement. La réalité du service fait étant établie, la rémunération de cet agent, selon les stipulations de son contrat d'engagement, constitue donc une obligation qui n'est pas sérieusement contestable. En outre, cet agent a droit à un avancement d'échelon, calculé dans les conditions prévues à l'article 4 de son contrat de travail, par référence aux durées moyennes d'ancienneté prévues pour l'emploi de titulaire correspondant.

## Primes et indemnités

### Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

#### Indemnité de mission des préfetures

#### Décharge de fonctions

**Cour administrative d'appel de Douai, 4 mars 2010, Mme A., req. n°08DA00368.**

Les fonctionnaires de la fonction publique territoriale peuvent se voir attribuer des indemnités dans des conditions similaires à celles prévalant pour les fonctionnaires de l'État relevant d'un statut équivalent. Ainsi, aux termes de l'article 3 du décret du 14 janvier 2002, le montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions. En l'espèce, un fonctionnaire placé en surnombre qui n'est établi, ni ne soutient qu'il aurait été chargé de fonctions de la nature de celles qui peuvent être confiées à des attachés, ne peut revendiquer le paiement d'IFTS. De la même manière, l'indemnité d'exercice de missions prévue (IEMP) pour les personnels des préfetures par le décret du 26 décembre 1997, est attribuée aux fonctionnaires qui participent aux missions (des administrations) dans lesquelles ils sont affectés. Pour les mêmes motifs que précédemment, cet agent ne peut donc invoquer aucun droit à percevoir ces indemnités.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

**Cour administrative d'appel de Versailles, 8 avril 2010, M<sup>me</sup> D., req. n°09VE00187.**

N'ayant pas démontré la réalité du harcèlement moral dont il aurait été victime, un fonctionnaire n'est pas fondé à invoquer la carence de l'administration à lui assurer une protection au sens des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983. En effet, le fait d'exiger de ce professeur documentaliste de ne pas modifier unilatéralement les horaires d'ouverture du centre d'information et de documentation (CDI), de faire preuve de ponctualité, d'éviter de laisser le centre sans surveillance et de mesurer ses propos relève de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. La circonstance qu'un rapport établi par le proviseur contient d'autres griefs, réfutés plus de deux mois et demi après par

ce professeur, et que ce rapport n'ai pas donné lieu à des poursuites disciplinaires ne permet pas de le regarder comme une mesure de harcèlement moral. Il ne résulte pas non plus de l'instruction que le réaménagement des rayonnages opéré au sein du CDI durant les vacances scolaires, en l'absence de cet agent mais au vu de ses propositions, et la suppression de l'accès direct au réseau de l'une des deux lignes téléphoniques affectées au service aient dégradé les conditions de travail de celui-ci au point de porter atteinte à ses droits et à sa dignité. Par ailleurs, il résulte de l'instruction que cet agent a contribué par son attitude à la dégradation de ses relations avec son supérieur hiérarchique, notamment en mettant en cause son action en des termes virulents et en s'immisçant dans des rapports conflictuels, rendant ainsi plus difficile la résolution d'un conflit. Dans ces circonstances, l'attitude qualifiée d'agressive qu'aurait adoptée le proviseur à deux reprises, et l'interdiction faite à cet agent d'accéder aux locaux de l'établissement durant la période des vacances scolaires, si elles ne constituaient pas les réponses les plus appropriées aux tensions régnant dans l'établissement, ne sauraient être assimilées à des agissements répétés de harcèlement moral.

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

**Conseil d'État, 20 avril 2011, M. B., req. n°332255.**

Les dispositions du troisième alinéa de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 établissent à la charge de la collectivité publique et au profit des fonctionnaires, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Les dispositions du quatrième alinéa du même article instituent en faveur des fonctionnaires ou des anciens fonctionnaires qui font l'objet de poursuites pénales une protection qui ne peut être refusée que si les faits en relation avec les poursuites ont le caractère d'une faute personnelle ; doivent être regardés comme des éléments pouvant donner lieu à cette protection les frais exposés en relation directe avec une plainte déposée à l'encontre du fonctionnaire ou de l'ancien fonctionnaire, alors même que cette plainte aboutit ultérieurement à une décision de classement sans suite.

S'il existait, en l'espèce, un motif d'intérêt général de nature à fonder légalement le refus opposé à la demande de protection statutaire d'un fonctionnaire relative aux attaques dont il a été l'objet à l'occasion de ses fonctions, il résulte des pièces du dossier qu'en l'absence d'une faute personnelle, l'autorité publique était en revanche tenue de lui accorder la protection statutaire à raison des plaintes déposées à son encontre, même si cette plainte a ultérieurement abouti à un classement sans suite. L'annulation d'une partie de la décision refusant d'accorder la protection statu-

taire à cet agent à raison des plaintes dont il a fait l'objet implique nécessairement que la protection prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 lui soit accordée.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers Mutation interne - Changement d'affectation Responsabilité administrative Indemnisation

**Cour administrative d'appel de Versailles, 19 novembre 2010, M. D., req. n°09VE00839.**

Même si elle peut s'expliquer par la mauvaise image qu'un agent avait au sein de son service, sa production étant décrite par ses supérieurs hiérarchiques comme « proche du néant », au point que « son travail était réalisé par son chef de cellule », la relégation dont il a fait l'objet pendant une période particulièrement longue, qui ne saurait se substituer aux sanctions disciplinaires prévues par les lois et règlements qu'il appartenait à l'administration le cas échéant de prononcer, est constitutive de harcèlement moral au sens des dispositions de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 et d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'État à l'égard de cet agent. Il résulte en effet de l'instruction que celui-ci ne s'est vu attribuer aucun travail effectif pendant environ 10 ans. Ainsi, l'administration, qui reconnaît ne pas pouvoir produire une fiche descriptive de son poste ni même un exposé approximatif des tâches qui lui étaient confiées, n'est en mesure de ne faire état, sur cette période de près de dix années, que de quelques missions ponctuelles et d'une utilité toute relative dont la réalisation ne nécessite normalement que quelques jours de travail. Toutefois, cet agent a largement contribué, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont il se plaint. Il a notamment fait preuve d'une mauvaise volonté persistante et d'un comportement querelleur durant l'accomplissement des rares tâches qui lui ont été confiées. Ainsi, tout en dénonçant sans cesse la situation selon lui injuste qui lui était faite, il n'a pas sérieusement cherché, pendant la période en cause, à la modifier ni à obtenir une affectation plus en rapport avec ses goûts et ses compétences. Si le comportement de cet agent n'est pas de nature à retirer leur caractère fautif aux agissements de sa hiérarchie, il est du moins, dans les circonstances de l'espèce, de nature à atténuer la responsabilité de l'État à hauteur des deux tiers des conséquences dommageables de ceux-ci.

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

**Cour administrative d'appel de Versailles, 25 mars 2010, M<sup>me</sup> P.-G., req. n°08VE02951.**

Un fonctionnaire n'est pas fondé à soutenir qu'il a été victime d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique au sens des dispositions de l'article 6 *quin-*

quies de la loi du 13 juillet 1983, sans que son administration ne lui ait accordé la protection prévue par l'article 11 de la même loi ou lui ait permis d'exercer paisiblement ses fonctions en raison de son inaction, dès lors qu'il n'apporte pas d'éléments de preuve suffisants. En effet, les différents documents qu'il produit, qui ne peuvent être analysés comme étant constitutifs de témoignages directs et circonstanciés des vexations qu'il soutient avoir subi, ne permettent pas de tenir pour établies les menaces, réflexions désobligeantes et humiliations dont il aurait été victime dès son arrivée dans le service.

## Radiation des cadres / Abandon de poste Congés de maladie Certificat médical

**Cour administrative d'appel de Versailles, 30 septembre 2010, Mme A., req. n°09VE01336.**

Il appartient à un agent de prendre toutes les dispositions utiles afin de faire connaître à son administration, avant la date limite fixée par une mise en demeure, les motifs qui le conduisent à ne pas pouvoir reprendre son poste à cette date. Est donc légale, en l'espèce, la radiation des cadres pour abandon de poste d'un adjoint technique qui, mis en demeure de reprendre ses fonctions à la suite d'un congé de maladie, ne s'est pas présenté à cette convocation, dès lors qu'il ne justifie d'aucune circonstance ayant fait obstacle à ce qu'il manifeste son intention de ne pas rompre les liens existant entre lui et son administration, notamment en communiquant la prolongation de son arrêt de travail, dans le délai prescrit. Ainsi, ce n'est que deux jours après sa convocation que cet agent a présenté à son administration un duplicata d'arrêt de travail prolongeant son congé de maladie ; il ne s'est ensuite plus présenté à son poste. Et, s'il a adressé un courrier simple à son employeur, trois jours après sa convocation, afin de faire valoir qu'il avait bien expédié la prolongation de son arrêt de travail dans les délais, il n'a pu établir la réalité de cette affirmation ni celle de la suspension de la levée du courrier dans son quartier.

## Refus de titularisation Licenciement en cours de stage

**Cour administrative d'appel de Versailles, 23 septembre 2010, Commune de Bretigny-sur-Orge, req. n°09VE00343.**

Est légale la décision refusant de titulariser un agent administratif à l'issue de son stage, motivée par son insuffisance professionnelle, son manque d'implication et ses difficultés à accepter le contrôle de son travail par sa hiérarchie. Eu égard à l'expérience qu'il avait acquise dans le service antérieurement à son stage, cet agent ne peut utilement se prévaloir, pour s'exonérer des critiques formulées à son encontre, de ce qu'il n'aurait pas été destinataire d'un pro-

fil de poste en début de stage, dès lors qu'il n'établit pas ni d'ailleurs n'allègue que les missions qui lui ont été confiées lors du stage auraient différé de celles qui lui avaient été confiées lors des cinq mois au cours desquels il avait travaillé dans le service. En l'absence de décision expresse de titularisation en fin de stage, l'agent conserve après cette date la qualité de stagiaire, à laquelle l'administration peut mettre fin à tout moment pour des motifs tirés de l'inaptitude de ce stagiaire à son emploi.

## Refus de titularisation Licenciement des stagiaires pour motif disciplinaire Droit pénal

**Cour administrative d'appel de Versailles, 14 octobre 2010, M. G., req. n°09VE01482.**

Si un stagiaire soutient qu'il devait, au terme de la période de son stage d'une durée d'un an et en l'absence de toute décision de prolongation de stage ou de toute décision de licenciement, être réputé titularisé, il ressort des pièces du dossier, et notamment de l'extrait du rapport de stage que sa situation administrative ne pouvait être examinée qu'à l'issue de l'instruction judiciaire qui était en cours. En l'absence d'une décision expresse de titularisation, un agent stagiaire ne peut acquérir de plein droit la qualité de titulaire par le seul fait qu'il n'a pas fait l'objet d'une mesure de prolongation de son stage ou d'une mesure de licenciement. En l'absence, en l'espèce, d'une décision expresse de titularisation, cet agent a donc conservé la qualité de stagiaire en vertu de laquelle l'administration pouvait lui infliger la sanction de l'exclusion définitive de service.

## Refus de titularisation Stage / Cas de prolongation

**Cour administrative d'appel de Versailles, 14 octobre 2010, M<sup>me</sup> A., req. n°09VE01194.**

Est légal le refus de titularisation, pour insuffisance professionnelle, d'un agent territorial des services techniques, dès lors qu'il ressort des pièces du dossier et notamment des rapports d'évaluation établis par les supérieurs hiérarchiques de cet agent, que celui-ci présente des lacunes dans ses connaissances en matière d'hygiène en restauration collective, un manque de sérieux et de rapidité dans l'exécution des tâches, un manque de discrétion dans les propos tenus et présente également des difficultés à travailler en commun. Ces appréciations sont corroborées par deux fiches de notation qui établissent son insuffisance professionnelle. De plus, cet agent a fait l'objet de plusieurs prolongations successives de stage au motif d'un manque de résultat tant sur la qualité de son travail que sur la rapidité d'exécution de ce dernier.

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

### Droits à pension

#### Contentieux administratif / Suspension

**Conseil d'État, Ordonnance du 26 avril 2011, M. D., req. n°347701.**

Ne peuvent pas être suspendues, sur le fondement des dispositions de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, les décisions plaçant un fonctionnaire à la retraite d'office par mesure disciplinaire et le radiant de son corps, dès lors que la condition d'urgence n'est pas remplie. En effet, à la différence d'une révocation, une décision de mise à la retraite d'office ne prive pas l'agent de toute ressource mais le place en situation de percevoir la pension à laquelle il a droit. Si cet agent fait valoir qu'il n'a volontairement pas rempli le formulaire de « déclaration préalable à la concession d'une pension de retraite d'un fonctionnaire de l'État » exigé pour obtenir ses droits qui lui avait été adressé par l'administration, sa pension lui sera versée depuis la date de sa mise à la retraite d'office effective, dès qu'il aura apporté les renseignements demandés.

## Sanctions du troisième groupe / Exclusion temporaire

### Sanctions du quatrième groupe / Révocation

#### Droit pénal

#### Motivation / Des actes administratifs

**Cour administrative d'appel de Douai, 23 septembre 2010, M. A., req. n°09DA00909.**

Un fonctionnaire, révoqué de ses fonctions en vertu d'une décision prise après qu'un tribunal de grande instance l'a condamné à une peine de 4 mois d'emprisonnement assortie de sursis, ne peut pas demander à la cour administrative d'appel d'enjoindre à l'administration de le réintégrer dans ses fonctions après qu'elle a annulé, pour manque de motivation, la sanction l'excluant temporairement de ses fonctions, prise antérieurement à sa révocation.

## Stage / Refus de titularisation

### Cadre d'emplois / Catégorie B.

#### Filière animation. animateur

**Cour administrative d'appel de Douai, 2 décembre 2010, M. V., req. n°09DA00085.**

Est légale la décision refusant de titulariser un agent dans le grade d'animateur territorial du fait de son insuffisance professionnelle et le réintégrant dans celui des agents d'animation, dès lors que ce stagiaire a fait preuve de diverses inaptitudes durant sa période de stage et n'a pas amélioré son comportement malgré la prolongation de son stage. Pour prendre cette décision, le maire s'est fondé sur

les difficultés en matière rédactionnelle de cet agent, dont les rapports et courriers devaient faire l'objet de corrections substantielles et répétées de la part de sa supérieure hiérarchique, sur son incapacité à organiser et planifier le recrutement de collaborateurs en se conformant aux réglementations en vigueur, sur le retard mis à l'annonce d'événements et d'animations pourtant programmés à l'avance ainsi que sur la lenteur excessive mise à l'accomplissement des tâches qui lui étaient confiées, laquelle lenteur se traduisait notamment par un conflit récurrent avec sa hiérarchie au sujet de ses nombreuses heures supplémentaires, et enfin sur diverses négligences de nature à perturber le déroulement du service et sur la tendance de ce stagiaire à s'affranchir de sa hiérarchie et à prendre de son propre chef des décisions contraires aux instructions, notamment en matière de recrutement des animateurs du centre aéré de la commune ou des horaires d'ouverture de la maison de la jeunesse.

Cet agent a droit, en raison de la prolongation irrégulière d'un an de la durée de son stage, au versement d'une indemnité.

## Suppression d'emploi

### Suppression d'emploi / Prise en charge

#### Changement d'affectation

#### Détachement

**Conseil d'État, 4 mai 2011, Commune de Larmor-Plage, req. n°338677.**

Même si elle est de plein droit en application des dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, la prise en charge d'un fonctionnaire par un centre de gestion ne peut toutefois intervenir sans que l'autorité locale en fasse la demande. Ainsi, la lettre par laquelle un maire indique à un centre de gestion qu'aucun emploi n'a pu être proposé à un fonctionnaire au terme d'un an de placement en surnombre dans les effectifs de la commune et demande sa prise en charge présente un caractère décisif et constitue un acte faisant grief.

Est illégale, en l'espèce, la décision d'une commune demandant à un centre de gestion la prise en charge d'un agent, dès lors que n'ayant pas sérieusement examiné les possibilités de reclassement ou de détachement de cet adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe et ayant ainsi méconnu les dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, elle n'était pas dans l'impossibilité de le reclasser dans un poste correspondant à son grade. En effet, les tableaux des effectifs font notamment mention de la transformation en poste permanent d'un emploi occupé par un agent administratif (catégorie C) dans le secteur culturel. De plus, l'avis de la commission administrative paritaire était défavorable à la suppression de l'emploi de ce fonctionnaire et à son maintien en surnombre et il faisait état d'emplois municipaux non pourvus et d'un détachement envisageable de cet agent dans une autre filière.

## Suspension

### Traitement et indemnités

#### Droit pénal

**Cour administrative d'appel de Douai, 18 février 2010, M. M., req. n°08DA01789.**

La légalité d'une décision administrative s'apprécie en fonction des éléments de droit et de fait existant à la date à laquelle elle intervient. Est illégale, en l'espèce, la décision prolongeant la suspension d'un fonctionnaire qui ne faisait pas l'objet de poursuites pénales à la date à laquelle elle est intervenue. En effet, à cette date, cet agent faisait l'objet d'une enquête préliminaire et le procureur avait annoncé son intention de procéder, après qu'aurait été menée à bien l'expertise psychiatrique exigée par les dispositions du code de procédure pénale, à une citation directe qui a seule pour effet de mettre en mouvement l'action publique.

Si une autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, peut écarter provisoirement de son emploi un agent public qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire, au terme de la période de suspension, cet agent a droit, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension. Un fonctionnaire qui a été définitivement relaxé de toute poursuite pénale en appel et n'a pas davantage fait l'objet de sanction disciplinaire, a droit au versement de l'intégralité de son traitement pour la période durant laquelle sa suspension a été prolongée et son traitement réduit de moitié.

## Titularisation des non titulaires

### Recrutement direct

#### Principe du recrutement par concours

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 juin 2010, M. H., req. n°09BX02949.**

La loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 permet, sous certaines conditions, de déroger à la règle du recrutement par concours, posée par l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, qui régit l'accès à la fonction publique territoriale. L'article 5 de la loi du 3 janvier 2001 prévoit que peuvent bénéficier d'une mesure d'intégration directe, sans concours au sein de la collectivité qui les emploie, les agents recrutés après le 27 janvier 1984 et remplissant les conditions posées par les articles 4 et 5 de la loi du 3 janvier 2001. L'annexe du décret n°2001-989 du 28 septembre 2001, pris pour l'application de la loi du 3 janvier 2001, fixe la liste des cadres d'emploi permettant une intégration directe dans la fonction publique territoriale, sur le fondement des articles 4 et 5 de la loi du 3 janvier 2001. Au nombre des cadres d'emplois ainsi énumérés figurent notamment certains cadres d'emplois de la catégorie C relevant des filières techniques et administratives.

Fondée d'une part sur le principe du recrutement par concours et d'autre part sur la procédure disciplinaire dont un agent avait fait l'objet, est illégale, en l'espèce, la décision d'une autorité locale refusant de titulariser cet agent de catégorie C qui, recruté le 2 février 1985, avait 20 ans d'ancienneté dans une collectivité et remplissait les conditions de titularisation posées par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. En effet, s'agissant de l'absence de concours, ce motif est entaché d'une erreur de droit au regard des dispositions de la loi du 3 janvier 2001. Et, s'agissant de la procédure disciplinaire, ont été annulés pour inexactitude matérielle les faits de licenciement pris à l'encontre de cet agent le 2 juin 2004 ; le motif disciplinaire ne pouvait donc plus fonder ce refus de titularisation.

## Traitement / Trop perçu

### Indemnisation

**Conseil d'État, 29 avril 2011, M. B., req. n°335509.**

Un établissement public hospitalier a commis une faute en octroyant à un praticien, pendant une longue durée, un avantage financier indu. Cette faute a entraîné pour cet agent le préjudice d'avoir à reverser la somme totale de 9 721,81 euros alors qu'il croyait, de bonne foi, que l'avantage financier correspondant à cette somme lui était définitivement acquis. Dans les circonstances de l'espèce, il sera fait une juste appréciation de ce préjudice en l'évaluant à 5 000 euros, tous intérêts compris.

## Vacation

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

#### Assistant d'enseignement artistique

#### Non titulaire / Cas de recrutement

#### Non titulaire / Acte d'engagement

**Conseil d'État, 4 mai 2011, M<sup>me</sup> P., req. n°318644.**

Est illégal l'arrêt d'une cour administrative d'appel se bornant à constater que le nombre de vacances 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 vacances 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 présentant les caractéristiques énoncées à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984. ■

## 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.

#### **Assistant maternel et assistant familial / Rémunération Assistant maternel / Agrément Assistant maternel / Licenciement**

##### **Actualité des assistants familiaux et maternels : modalités de rémunération et conditions de licenciement.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°29, 18 juillet 2011, p. 39-41.

Cet article commente, dans une première partie, le jugement du 17 février 2011, req. N°0904460, M<sup>me</sup> F., par lequel le tribunal administratif de Nantes a jugé que le salaire qui devait être versé à l'assistant familial à l'achèvement de la période de quatre mois au cours de laquelle aucun enfant ne lui avait été confié, devait être limité à celui rémunérant la seule fonction globale d'accueil et que l'indemnité représentative de congés payés devait être calculée sur 10 % du montant de cette rémunération.

Dans une deuxième partie, est analysée la décision du 1<sup>er</sup> avril 2011, M<sup>me</sup> R. et autres, n°2011-119 QPC, par laquelle le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution l'article L. 423-8 du Code de l'action sociale et des familles qui prévoit que le retrait de l'agrément d'une assistante maternelle après une suspension de quatre mois a pour conséquence le licenciement de celle-ci par son employeur.

#### **Avancement de grade / Au choix par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement Procédure d'avancement de grade / Établissement du tableau d'avancement Procédure d'avancement de grade / Rôle de la CAP Procédure d'avancement de grade / Acceptation par le fonctionnaire de l'emploi**

##### **Quelle est l'étendue de la compétence de la CAP lors d'une procédure d'avancement ?**

Collectivités territoriales, n°69, juin 2011, p. 19-21.

Cet article commente l'arrêt du 27 avril 2011, Commune de la Ciotat, req. n°s304987 et 325246, par lequel le Conseil

d'État a jugé que si, pour procéder à la consultation de la commission administrative paritaire sur son projet de tableau annuel d'avancement au grade supérieur d'un cadre d'emplois et sur son projet de liste d'aptitude au cadre d'emplois de la catégorie supérieure, l'autorité administrative compétente n'est pas tenue de faire figurer l'ensemble des agents remplissant les conditions pour être promus sur les projets de tableau et de liste, en revanche, elle doit, d'une part, préalablement à la présentation de ces projets avoir procédé à un examen de la valeur professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions pour être promus et, d'autre part, tenir à la disposition de la commission administrative paritaire les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir lesdits projets après avoir comparé les mérites respectifs des agents.

Il analyse les trois interprétations possibles de l'article 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, rappelle la jurisprudence antérieure et invite les agents et leurs représentants au sein des commissions administratives paritaires à faire preuve de vigilance.

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

##### **Professeurs territoriaux de musique : prestations en dehors des obligations de service.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°28, 11 juillet 2011, p. 31-37.

Cet article publie et commente l'arrêt du 6 juin 2011, M. B.-M., req. n°3792, par lequel le tribunal des conflits a jugé que les contrats par lesquels une collectivité territoriale s'est assurée, comme entrepreneur de spectacles vivants, de la participation d'un professeur territorial d'enseignement artistique à des concerts en tant que musicien, sans que cette participation puisse être considérée comme constituant soit une obligation de service hebdomadaire en application du statut particulier de son cadre d'emploi,

soit l'accessoire nécessaire d'une telle obligation, entrent dans le champ d'application de l'article L. 620-9 du code du travail et que les litiges relatifs au montant des salaires liés à ces contrats relèvent du juge judiciaire.

Le commentaire revient sur la qualification des contrats lors de la participation des professeurs d'enseignement artistiques à des manifestations culturelles ainsi que sur la qualification des activités culturelles par le juge et le législateur. Il rappelle la position de la Cour de cassation, la jurisprudence Berkani et ses conséquences et remarque une complexification des relations contractuelles.

## Délégation de service public Agent de droit privé

**Directive 2001/23/CE. Transfert d'entreprises. Maintien des droits des travailleurs. Notion de transfert. Activités de nettoyage de bureaux. Reprise en gestion directe par une commune avec recrutement d'un nouveau personnel.**

Droit social, n°7/8, juillet-août 2011, p. 866-867.

Cet article commente l'arrêt du 20 janvier 2011, Clece SA / M.S.M.V. et Ayuntamiento de Cobisa, aff. C-463/09, par lequel la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, sous a) et b) de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises ne s'applique pas à la situation où une commune décide de mettre fin au contrat qui la lie à une société de nettoyage et d'exercer elle-même cette activité en engageant un nouveau personnel.

L'article rappelle que la Cour applique une jurisprudence particulière pour les entreprises de main-d'œuvre et que la main-d'œuvre fait partie des critères de l'identité de l'entité économique.

**Actualité du droit des transferts d'entreprise :  
identification du transfert.**

La Semaine juridique – Social, n°27, 5 juillet 2011, p. 13-17.

La Cour de cassation et la Cour de justice des communautés européennes se sont prononcées depuis trente ans sur les conditions de reprise des salariés lors du transfert d'entreprises ou d'activités en application de la directive européenne 2001/23/CE du 23 mars 2001 et de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Sont évoqués, notamment, un arrêt rendu en 2009 concernant le sort de salariés d'une fédération fournissant une aide technique à un théâtre municipal dans le cadre d'un marché non renouvelé par la commune ainsi que d'autres décisions rendues en 2010 par lesquelles la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le changement d'employeur est réalisé dès le transfert de l'entité économique à la personne publique et que les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne s'appliquent pas aux agents de droit public employés par des personnes publiques.

## Délégation de service public Agent de droit privé Droit syndical

**Actualité du droit des transferts d'entreprise :  
conséquences du transfert.**

La Semaine juridique - Social, n°29, 19 juillet 2011, p. 12-18.

Par de récentes décisions, la Cour de cassation et la Cour de justice des communautés européennes se sont prononcées sur les conséquences pour les salariés du transfert d'entreprises ou d'activités en application de la directive européenne 2001/23/CE du 23 mars 2001 et de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Sont analysées, l'obligation d'information pesant sur l'employeur ainsi que les conditions du transfert du contrat de travail et, plus particulièrement, la rupture du contrat lorsque l'activité est reprise par une personne morale de droit public.

Un point est fait également sur les effets collectifs du transfert, notamment sur les mandats des représentants du personnel.

## Démission Obligations / Vis-à-vis du service

**Les conséquences du silence gardé par l'administration sur  
une offre de démission présentée par un fonctionnaire.**

Droit administratif, n°7, juillet 2011, p. 27-28.

Cet article publie, en extraits, et commente la décision du 27 avril 2011, M. J., req. n°335370, par laquelle le Conseil d'État a jugé illégale la décision acceptant la démission régulièrement présentée d'un fonctionnaire, dès lors qu'elle est intervenue après l'expiration du délai de quatre mois prévu par les dispositions du décret du 16 septembre 1985, l'autorité investie du pouvoir de nomination se trouvant dessaisie de cette offre de démission à l'expiration de ce délai.

Il rappelle la définition de la démission, les différentes interprétations du droit positif concernant l'effet de cette démission qui repose à la fois sur la volonté expresse de l'agent et sur une décision de l'administration et le caractère impératif du délai d'acceptation par l'administration qui découle de cet arrêt.

## Droit au congé annuel des agents en congé de maladie Report des congés non pris

**Le droit au report des congés annuels en cas de maladie :  
un droit ignoré dans la fonction publique.**

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°28, 11 juillet 2011, p. 28-30.

Cette étude fait le point sur la consécration progressive par la jurisprudence européenne du droit au report des congés

annuels non pris, sur l'alignement de la Cour de cassation qui a opéré un revirement de jurisprudence en 2009 en considérant la période de maladie comme une période de service ainsi que sur la position des pouvoirs publics français qui demandent par voie de circulaire d'accorder aux agents le report des congés non pris pour cause de maladie, en contradiction avec les dispositions des textes statutaires.

L'auteur de l'étude se prononce pour la modification de ces textes et pose la question de la date limite des reports et de l'indemnisation de ces congés.

## Indemnité de mission des préfetures Primes et indemnités

**Chambre régionale des comptes d'Alsace, jugement n°2010-0019, 21 octobre 2010 (audience du septembre 2010, Commune d'Illzach (Haut-Rhin)).**

Gestion et finances publiques, n°6, juin 2011, p. 436-440.

Cette chronique publie le jugement de la chambre régionale des comptes d'Alsace du 21 octobre 2010 ainsi que les conclusions du ministère public. Elle est précédée d'un commentaire rappelant que lorsqu'une délibération crée une indemnité, le comptable doit se référer au texte de portée générale auquel celle-ci se réfère. La chambre prononce un non-lieu pour le versement d'indemnités de mission sur la base d'un seuil inférieur à celui prévu par la délibération dès lors que ce versement n'a pas causé de préjudice financier à la collectivité.

## Obligation de réserve Sanctions disciplinaires Informatique

**Fonctions publiques.**

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°28, 11 juillet 2011, p. 21.

Cette chronique commente deux arrêts du 19 octobre et du 15 novembre 2010, req. n°10BX00689 et 09BX02805, par lesquels la cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé, d'une part, que la multiplication de courriers dénonçant le manque de probité du président de la communauté de communes et contenant des plaintes sur sa propre situation ainsi que des comportements insultants et désinvoltes de la part d'un agent étaient constitutifs d'un manquement au devoir de réserve, et, d'autre part, que la sanction d'exclusion temporaire de deux ans à l'égard d'un agent des impôts ayant diffusé des informations fiscales et des messages mettant en cause ses supérieurs hiérarchiques était manifestement disproportionnée eu égard au contexte conflictuel et au seul souci de l'intéressé de veiller à la bonne application de la loi fiscale.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

**Fonctions publiques : preuve du harcèlement et comportement de la victime.**

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°30-34, 25 juillet 2011, p. 7-8.

Commentant l'arrêt du Conseil d'État du 11 juillet 2011, M<sup>me</sup> M., req. n°321225, cet article rappelle le cadre juridique de la reconnaissance du harcèlement moral dans la fonction publique ainsi que les apports de la jurisprudence antérieure.

Il remarque que la décision commentée reprend la jurisprudence antérieure en l'assouplissant pour ce qui concerne la charge de la preuve, l'administration devant produire, face à une accusation de harcèlement, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Le Conseil d'État considère, par ailleurs, que le comportement de la victime ne peut exonérer l'administration des conséquences dommageables du harcèlement.

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

**Reconnaissance d'un motif d'intérêt général justifiant qu'il soit dérogé à l'obligation statutaire de protection.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°25, 18 juillet 2011, p. 1441-1446.

Par un arrêt du 20 avril 2011, M. B., req. n°332255, le Conseil d'État a jugé que, s'il existait, en l'espèce, un motif d'intérêt général de nature à fonder légalement le refus opposé à la demande de protection statutaire d'un fonctionnaire relative aux attaques dont il a été l'objet à l'occasion de ses fonctions, il résulte des pièces du dossier qu'en l'absence d'une faute personnelle, l'autorité publique était en revanche tenue de lui accorder la protection statutaire à raison des plaintes déposées à son encontre, même si cette plainte a ultérieurement abouti à un classement sans suite. Après la reproduction de cet arrêt, une note fait le point sur les notions de faute personnelle détachable du service et de motif d'intérêt général qui peuvent fonder le refus de la protection fonctionnelle.

## Radiation des cadres / Perte des droits civiques Droit pénal

**La radiation des cadres pour privation des droits civiques suppose une condamnation devenue définitive.**

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°29, 18 juillet 2011, p. 41-44.

Après la publication en extraits de l'arrêt du 17 novembre 2010, Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique c/ M. M., req. n°315829, par lequel le Conseil d'État a jugé illégale, en l'espèce, la décision radiant

des cadres un fonctionnaire condamné pénalement, dès lors que le délai d'appel du procureur n'étant pas expiré, la condamnation de cet agent à la privation de ses droits civiques n'avait pas acquis un caractère définitif à la date à laquelle cette décision a été prise, une note revient sur les dispositions des articles 5 et 24 de la loi du 13 juillet 1983 qui lient l'emploi dans la fonction publique à la détention des droits civiques, sur l'application de ce principe par le juge lors de condamnations pénales, sur la nécessité du caractère définitif de la condamnation ainsi que sur les conséquences pour l'administration de cette décision.

## Responsabilité du fonctionnaire

### Responsabilité civile

### Responsabilité pénale

**Responsabilité pénale des agents publics - Distinction entre faute civile et faute pénale - Prise en charge des frais de défense.**

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°29, 18 juillet 2011, p. 21-22.

Commentant les arrêts de la Cour de cassation du 30 novembre 2010, n°10-80.447 et du 7 septembre 2010, n°09-88.385, concernant la responsabilité de personnels hospitaliers, cette chronique remarque que le juge distingue la responsabilité pénale de la responsabilité civile, rompt avec la conception traditionnelle de la faute de service en jugeant que « la faute, quelle que soit sa gravité, commise par un agent du service public dans l'exercice de ses fonctions et avec les moyens du service, n'est pas détachable de ses fonctions » et retient, dans le deuxième arrêt, le risque d'une particulière gravité qui ne pouvait être ignoré par l'agent pour retenir la faute caractérisée et le condamner pénalement.

## Sanction du quatrième groupe / Révocation

### Procédures et garanties disciplinaires

### Indemnisation

### Responsabilité administrative

**Absence de responsabilité de la puissance publique du fait d'une révocation illégale.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°24, 11 juillet 2011, p. 1393-1397.

Publiant et commentant l'arrêt du 9 février 2011, M. D., req. n°332627, par lequel le Conseil d'État a jugé que, si l'illégalité de la décision révoquant un fonctionnaire constitue une faute de nature à engager la responsabilité de l'État, la gravité des agissements de l'agent en cause, la nature de ses fonctions et de ses obligations, font, qu'en l'espèce, l'autorité administrative aurait pris la même mesure de révocation si elle n'avait pas commis l'erreur de droit censurée par l'arrêt de la cour administrative d'appel et que la dite décision n'est pas à l'origine du préjudice

subi par l'agent, cet article revient sur la jurisprudence antérieure.

Il fait le point sur l'erreur de droit commise par le ministre, sur l'établissement par le juge du lien de causalité entre la faute et le préjudice, sur l'utilisation implicite de la règle *nemo autitur* (nul ne peut invoquer sa propre turpitude) ainsi que sur les conditions dans lesquelles le juge peut reconnaître l'existence d'un préjudice engageant la responsabilité de la puissance publique.

## Sanctions disciplinaires

### Sanctions du quatrième groupe / Mise à la retraite d'office

### Droit pénal

#### Fonctions publiques.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°28, 11 juillet 2011, p. 21-22.

Commentant l'arrêt du 7 septembre 2010, M<sup>me</sup> X, req. n°10BX00605, par lequel la cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé disproportionnée la sanction de la mise à la retraite d'office d'un agent ayant détourné des fonds publics, cette chronique rappelle, s'appuyant sur d'autres décisions, que le juge tient compte des circonstances dans lesquelles est commis le délit et que le contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation peut également censurer une sévérité insuffisante. ■

## 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.

### Accomplissement du service national et des activités dans une réserve

#### Le statut des salariés réservistes de sécurité nationale est créé.

Liaisons sociales, 21 juillet 2011.

La loi relative à l'utilisation des réserves militaires et civiles en cas de crise majeure a été adoptée définitivement le 13 juillet. Elle permet la mobilisation, notamment, des réservistes de la réserve sanitaire et de la sécurité civile, pour une durée qui ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, excéder trente jours consécutifs. Aucune sanction ne peut être infligée au salarié en raison d'absences liées à sa participation à ce dispositif.

### Allocations d'assurance chômage

#### Chômage : nouvelles règles d'indemnisation.

Liaisons sociales, 28 juillet 2011.

L'article fait le point sur les conditions nécessaires à l'octroi des allocations de chômage pour les demandeurs d'emploi, sur la détermination de la durée de l'indemnisation et le calcul du montant de cette indemnité dans le cadre de la nouvelle convention d'assurance chômage du 6 mai 2011.

### Assistant maternel

#### Crèche

#### Filière médico-sociale

#### Santé

#### L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 3 ans en 2009.

Études et résultats, n°763, juin 2011.- 8 p.

Cette enquête fait le point sur les établissements d'accueil collectif et les crèches familiales au 31 décembre 2009 et leur complémentarité avec la garde des enfants par un assistant maternel. Il est constaté une baisse de 1,3 % des établissements mono-accueil et une hausse des places proposées par les établissements multi-accueil de 8,3 % par rapport à 2008. On remarque également une hausse du nombre d'assistantes maternelles de 3 % ainsi qu'une

augmentation du nombre de places d'accueil pour ce mode de garde.

Un encadré est consacré aux services départementaux de protection maternelle et infantile (PMI) qui comptaient, fin 2009, 2 810 médecins, 1 020 sages-femmes, 4 600 puéricultrices et 1 500 infirmières.

### Collectivités territoriales

#### Effectifs

#### Finances locales

#### Les collectivités locales en chiffres 2011 / Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration ; DGCL.

.- Paris : La Documentation française, 2011.- 147 p.

Au 31 décembre 2008, les collectivités territoriales et leurs établissements publics employaient 2 019 862 agents titulaires et non titulaires.

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

### Coopération intercommunale

#### Point juridique sur : mutualisations des services, prestations de services : les règles juridiques.

Site internet Mairieconseils, juin 2011.- 13 p.

Ce compte rendu d'une réunion téléphonique du 14 avril présente, dans une première partie, les dispositions relatives à la mutualisation des services entre les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et les communes et les conséquences de cette mutualisation pour le personnel. Sont analysés successivement les différents cas de figure que sont le transfert de services, la mise à disposition de services ou parties de services, ainsi que la mise en place de services communs ou de services unifiés.

Une seconde partie est consacrée aux échanges avec les participants qui ont porté, entre autres, sur la mutualisation des services fonctionnels et la gestion du personnel.

## Coopération intercommunale Mise à disposition

### La mutualisation : dossier pédagogique.

Site internet Mairie conseils, 2011.- 38 p.

Ce dossier comporte trois parties. La première donne les résultats d'une enquête nationale réalisée auprès des communautés existantes au 1<sup>er</sup> janvier 2009 sur leurs relations conventionnelles avec les communes. Concernant le personnel, 20 % d'entre elles ont initié des services communs avec les communes en mettant à leur disposition du personnel communautaire et 46 % en exerçant des compétences partagées avec la mise à disposition de personnels communaux. Les services concernés sont principalement ceux de la voirie, de l'entretien des bâtiments et des compétences liées à l'environnement.

La deuxième partie fait le point sur les règles applicables à la mutualisation et la troisième donne des exemples de réalisations.

## Dispositions applicables aux retraites Age de la retraite Paiement de la pension

### La réforme des retraites des salariés.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2718, 15 juillet 2011, p. 57-66.

Cet article fait le point sur les dispositions de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 créant un comité de pilotage des régimes de retraite, renforçant le droit à l'information des assurés, relevant les bornes d'âge légal de départ à la retraite, allongeant la durée de cotisations, instaurant de nouvelles modalités de calcul de rachat de cotisations et permettant le remboursement de celles versées inutilement et enfin, sur celles prévoyant la mensualisation des pensions.

D'autres articles à paraître devraient concerner les mesures spécifiques pour les fonctionnaires et le départ à la retraite anticipée.

## Droit constitutionnel Contentieux administratif / Compétences des juridictions administratives Rente d'invalidité Liquidation de la pension / Majoration pour enfants Retraite / Limite d'âge supérieure

### La question prioritaire de constitutionnalité.

Liaisons sociales, 12 août 2011.- 4 p.

Ce document présente les fondements juridiques, la définition de la question prioritaire de constitutionnalité, la procédure ainsi que les principales questions qui ont été tranchées en droit social. Parmi ces dernières, figurent, entre autres, la journée de solidarité, la mise à la retraite

d'office à 65 ans et la différence de traitement entre les fonctionnaires retraités ayant élevé trois enfants selon qu'ils sont allocataires ou non d'une rente d'invalidité.

## Droit du travail Marchés publics

### Loi relative à l'immigration. Mesures concernant l'emploi.

Liaisons sociales, 3 août 2011.

Le chapitre 2 de cet article fait le point sur les dispositions renforçant les sanctions en cas de travail illégal, de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers sans titre de travail et sur les obligations de vérification et de mise en demeure pour le donneur d'ordre.

## Droit syndical Autorisations d'absence

### État d'avancement des discussions sur les moyens syndicaux dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 22 juillet 2011.

Un projet de relevés de conclusions transmis aux organisations syndicales prévoit diverses mesures de financement des syndicats, l'insertion dans le bilan social des moyens alloués et utilisés par les organisations, la mise en place d'un médiateur du dialogue social, un nouveau mode de calcul des crédits d'heures syndicales, la répartition de ces crédits en fonction de la représentativité des organisations, des décharges annuelles nominatives et, au minimum, de 20 % d'un temps complet. Ces mesures seraient applicables en 2015 pour la fonction publique territoriale. D'autres mesures concernent l'avancement, la rémunération, la formation et la valorisation des acquis de l'expérience des agents détenant un mandat syndical et déchargés de fonctions.

## 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°311, mai 2011, p. 35-36.

Cet article revient sur les origines de la réforme du dialogue social dans la fonction publique en analysant les cadres juridiques existant dans le secteur privé et dans le secteur public ainsi que les modifications apportées après les années quatre-vingt à ces systèmes de relations.

Il remarque la convergence des méthodes suivies dans les deux secteurs.

## Filière police municipale

### Police du maire

#### La police en prend pour son grade : le rapport critique de la Cour des comptes.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°28, 11 juillet 2011, p. 14.

Dans un rapport, rendu public le 7 juillet, la Cour des comptes fait le point sur le pilotage de la sécurité publique et préconise, notamment, l'instauration d'une obligation de formation continue pour les directeurs de police municipale, l'élaboration d'une liste nominative des personnels autorisés à visionner les images de vidéo-surveillance qui serait jointe à l'arrêté préfectoral d'autorisation des systèmes, l'obligation de former les agents chargés d'exploiter ces systèmes de vidéo-surveillance et l'incitation des communes à adopter un règlement du centre de supervision urbain.

## Fonction publique

#### L'élection présidentielle pèse sur l'agenda des réformes.

Localtis.info, 2 août 2011.- 2 p.

À l'automne, deux projets de loi concernant la fonction publique devraient être examinés par le Parlement. Le premier relatif à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts fera l'objet d'une procédure ordinaire alors que le second portant sur les agents non titulaires devrait être examiné en procédure extraordinaire et adopté avant l'élection présidentielle. Ce dernier texte devrait comporter, en fonction de l'avancement des négociations avec les organisations syndicales, des dispositions concernant l'emploi des personnes handicapées ainsi que l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

La négociation sur les moyens mis à la disposition des syndicats devrait aboutir avant le 15 septembre, la réforme du supplément familial de traitement mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et une concertation sur le télétravail lancée avant l'automne. Des bilans de plusieurs réformes devraient être faits et des rencontres avec les organisations syndicales sur différents thèmes sont prévues.

#### Rencontres de la modernisation de l'État, mercredi 6 juillet 2011 : discours du ministre.

Site internet du ministère de la fonction publique, juillet 2011.- 15 p.

Dans son discours, le ministre de la fonction publique fait le point sur les mesures entreprises par le gouvernement en matière de recrutement, de gestion, de rémunération des agents et de dialogue social.

Il précise que l'accord relatif à la précarité dans la fonction publique devrait être soumis au Parlement à l'automne, qu'une négociation sera lancée sur la place des femmes dans la fonction publique, qu'une concertation devrait être ouverte sur le télétravail ainsi que sur la gestion des âges de la vie.

La parution prochaine des textes relatifs à l'intéressement collectif est annoncée.

## Fonction publique Administration de l'État

#### Rétrospective. Scepticisme persistant chez les hauts fonctionnaires.

Acteurs publics, n°spécial, juin-juillet 2011, p. 62-66.

Le baromètre, réalisé à partir des réponses données depuis un an aux sondages réalisés par l'Observatoire des politiques publiques auprès des hauts fonctionnaires des trois fonctions publiques, montre que, pour la majorité d'entre eux, les fusions des services de l'État ont eu un impact négatif, la déclaration d'intérêts est un bon dispositif, la suppression du statut de la fonction publique engendrerait une dégradation de la qualité du service public et la modification de la RGPP (révision générale des politiques publiques) serait souhaitable.

## Fonction publique Non titulaire

#### Un projet de loi pour lutter contre la précarité (suite et fin).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1264, 5 juillet 2011, p. 6-8.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1265, 12 juillet 2011, p. 6-8.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1266, 19 juillet 2011, p. 6-8.

L'examen du projet de loi visant à sécuriser le parcours professionnel des agents contractuels et à favoriser leur accès aux emplois de fonctionnaires, approuvé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, se poursuit avec les dispositions relatives à l'instauration par chaque collectivité ou par les centres de gestion d'une commission chargée d'évaluer les agents candidats à la titularisation, à l'octroi d'un contrat à durée indéterminée pour les agents en fonction depuis 6 ans et ne pouvant ou ne voulant pas être titularisés, à la clarification des cas de recrutement d'agents non titulaire, au recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents, à la sécurisation des parcours professionnels avec la titularisation de ces contractuels inscrits sur une liste d'aptitude, aux contrats à durée indéterminée ainsi qu'à la déclaration des postes vacants. Il se termine avec les dispositions diverses relatives à la lutte contre les discriminations, à la mobilité entre cadres d'emplois de filières différentes, au report de l'expérimentation du temps non complet cumulé et exercé dans des fonctions publiques différentes, à la mise à disposition auprès d'administrations étrangères, à l'assouplissement du régime d'incompatibilités applicable aux magistrats des chambres régionales des comptes, au dialogue social, à la limite d'âge des non titulaires, au nouveau code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi qu'au remboursement aux fonctionnaires retraités des frais occasionnés par la maladie professionnelle ou l'accident de service.

## Fonction publique territoriale

### Décentralisation

### Effectifs

### Gestion du personnel

#### **Les finances des collectivités locales en 2011 : état des lieux / Observatoire des finances locales.**

- Site internet de la DGCL, 2011.- 203 p.

L'Observatoire constate une progression moindre des charges de personnel de 2,9 % en 2010, cette hausse étant variable selon le type de collectivité et restant soutenue dans les établissements de coopération intercommunale.

Cette décélération est expliquée par la fin des transferts de personnels de l'État.

L'annexe 10 présente l'évolution des effectifs et des dépenses de personnel du 31 décembre 2001 au 31 décembre 2008.

## Handicapé

### Aide et action sociales

#### **Adoption définitive de la loi réformant la politique du handicap.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°23, 4 juillet 2011, p. 1301.

La proposition de loi relative aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ainsi qu'à la politique du handicap a été définitivement adoptée par le Parlement le 28 juin 2011.

Il est prévu, notamment, que l'ensemble des personnels des MDPH ait accès aux formations dispensés par le CNFPT et que les compétences du FIPHP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) soient étendues. Il pourra mobiliser lui-même les fonds collectés et être saisi directement par les travailleurs handicapés.

## Incompatibilités

### Activités privées

#### **Conflits d'intérêts : le projet de loi adopté en Conseil des ministres.**

Liaisons sociales, 1<sup>er</sup> et 2 août 2011.

Le projet de loi relatif à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique a été présenté en Conseil des ministres le 27 juillet 2011. Le texte comprend la mise en place d'une obligation de déclaration d'intérêts pour certains responsables publics et celle d'un dispositif d'abstention pour les personnes participant à l'action publique ainsi que la création d'une Autorité de la déontologie de la vie publique. Ce texte est accompagné d'un projet de loi permettant notamment l'application des mesures de déclaration d'intérêts aux magistrats qui exercent de hautes responsabilités.

## Médiateur

### Incompatibilités

### Discipline

#### **Précisions sur la procédure applicable devant le Défenseur des droits.**

Liaisons sociales, 5 août 2011.

Le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 détaille les modalités de saisine du Défenseur des droits, de vérifications sur place, l'autorisation d'accès étant demandé, pour les locaux administratifs au juge des référés et devant faire l'objet d'un procès-verbal signé, entre autres, par le responsable des lieux, de mise en demeure, de recommandations et d'injonction.

Il fixe également les modalités de saisine de l'autorité compétente lorsque des faits, dont le Défenseur a connaissance, justifient des poursuites disciplinaires

## Mobilité entre fonctions publiques

#### **Projet d'avis de la commission de l'éducation, de la jeunesse, de la culture et de la recherche sur la mobilité européenne et internationale des fonctionnaires et agents des collectivités territoriales de l'Union européenne / Rapporteur M<sup>me</sup> Mireille Lacombe.**

Site internet Europa, mai 2011.- 6 p.

Ce projet d'avis, présenté lors de la réunion du 9 juin 2011 de la commission de l'éducation, de la jeunesse, de la culture et de la recherche, formule des remarques sur l'importance et les retombées positives que peut avoir la mobilité européenne et internationale des fonctionnaires territoriaux et demande à la Commission européenne de mettre en place un portail internet regroupant les informations sur ce sujet et de mieux prendre en compte le rôle joué par les collectivités territoriales en matière de coopération. Il propose également que des fonctionnaires européens puissent être détachés dans les collectivités territoriales, que les États membres de l'Union soient encouragés à se doter d'une législation relative à la mobilité internationale et européenne de ces fonctionnaires et que des mesures soient mises en place pour faciliter les échanges de fonctionnaires.

## Non discrimination

#### **L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique : rapport au Président de la République / Françoise Guégot.-**

- Site internet de la Documentation française, 2011.- (« collection des rapports officiels »).

La première partie de ce rapport dresse le constat suivant : la fonction publique est féminisée à 59,8 %, ce chiffre se montant à 61 % pour la fonction publique territoriale ; la répartition des hommes et des femmes est très hétérogène selon les filières ; la fonction publique territoriale affiche

le taux le plus faible de féminisation des emplois de direction (18 %) ; il existe un recours supérieur des femmes au temps partiel (30,2 % dans la fonction publique territoriale).

La deuxième partie du rapport recense des pratiques ayant fait leurs preuves à l'étranger et en France, la troisième fait une synthèse des auditions réalisées et la dernière formule des propositions.

Sont préconisés : le renforcement des outils statistiques, l'obligation des administrations à employer 40 % de cadres supérieurs de l'un ou l'autre sexe d'ici 2015, l'application de la règle de 40 % à tous les jurys de recrutement, le suivi des agents avant et après les interruptions de carrière pour raison familiale, la neutralisation des périodes de congé parental, l'instauration de chartes de gestion du temps et de services, la mise en place d'un plan de formation et de communication ainsi que le lancement de négociations avec les organisations syndicales afin d'aboutir à un accord national.

## Obligations du fonctionnaire / Incompatibilité

### Déontologie et prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique.

Portail du gouvernement, juillet 2011.- 1 p.

### Le projet de loi sur les conflits d'intérêt en Conseil des ministres.

Localtis.info, 27 juillet 2011.- 1 p.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux conflits d'intérêts, présenté en Conseil des ministres le 27 juillet, pose comme principes généraux la probité et l'impartialité, les élus et agents publics ne devant pas prendre part à une affaire où le respect de ces principes pourrait être mis en doute.

Il prévoit l'obligation d'une déclaration d'intérêts pour, notamment, les détenteurs d'emplois fonctionnels ou d'emplois de cabinet dans la fonction publique territoriale ainsi que la création d'une Autorité de la déontologie de la vie publique.

## Recrutement

### Selon Pôle Emploi, le CV anonyme ne doit pas devenir obligatoire.

Liaisons sociales, 29 juillet 2011.

Selon Pôle Emploi, si l'effet négatif de l'usage du CV anonyme s'explique par la spécificité des entreprises concernées par l'expérimentation alors que celui-ci permet, notamment, de réduire les discriminations liées au sexe et à l'âge, le CV anonyme doit rester un outil de recrutement parmi d'autres.

## Retraite

### Ma retraite : mode d'emploi.

Site internet du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, 2011.- 116 p.

Cet ouvrage répond aux principales questions que peuvent se poser les salariés sur leur retraite. Il comporte un chapitre consacré à la fonction publique.

## Sécurité sociale

### Fonds national d'aide au logement

### Versement transport

### Bulletin de paie

#### Simplification en vue du droit de la sécurité sociale.

Liaisons sociales, 10 août 2011.

Une proposition de loi relative à la simplification du droit, déposée le 28 juillet, préconise, notamment, la modification du code général des collectivités territoriales pour ce qui est du versement transport, la simplification du calcul de l'assiette de la cotisation au Fnal (Fonds national d'aide au logement), la réduction du nombre des lignes figurant sur le bulletin de paie ainsi que l'extension du rescrit social aux règles de paiement et de déclaration des cotisations sociales.

## Service militaire ou national

### Agent de droit public

### Recrutement / Recul et suppression de la limite

### d'âge. Prise en compte des services militaires

### Contentieux administratif / Compétence des

### juridictions administratives

#### Un nouveau cas d'attribution dérogatoire de compétence au juge judiciaire.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°26, 25 juillet 2011, p. 1473-1477.

La loi n°2010-241 a instauré le service civique, refonte de l'ancien dispositif applicable aux volontaires civils. Ce dispositif est constitué d'un engagement volontaire pour les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans et d'un volontariat pour les personnes de plus de vingt-cinq ans.

Cette étude, analysant les dispositions du code du service national, remarque que le contrat conclu entre le volontaire et l'administration est un contrat de droit public et donne lieu au versement d'une indemnité, que le volontaire est soumis à des obligations de discrétion professionnelle et de réserve, qu'il ouvre droit à un recul de la limite d'âge pour l'accès à la fonction publique, que le service civique peut être accompli auprès des services administratifs des collectivités publiques et donc qu'il existe une forte présomption pour juger que les volontaires sont des agents publics.

En conséquence, l'attribution aux juridictions de l'ordre judiciaire du traitement des litiges relatifs à ces contrats apparaît paradoxal à l'auteur de cet article mais s'explique par un souci de simplification et de sécurité juridique.

## Service national

### **Un député propose un « service à la nation » obligatoire pour tous les jeunes.**

Localtis.info, 1<sup>er</sup> août 2011.- 1 p.

Un député a déposé une proposition de loi visant à instaurer un service à la nation obligatoire de trois à six mois. Ce service concernerait les jeunes âgés de 18 à 25 ans, consisterait en la réalisation de tâches d'intérêt général et serait effectué auprès des institutions de sécurité civile, des collectivités territoriales ou des associations.

## SMIC

### **Évolution des prix et du smic.**

Liaisons sociales, 15 et 16 août 2011.

Le smic ne sera pas revalorisé au mois de septembre, la hausse de l'indice des prix à la consommation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 étant inférieure à 2 %.

## Supplément familial de traitement

### **Les primes familiales vont changer pour les fonctionnaires.**

Liaisons sociales, 5 août 2011.

La réforme du supplément familial de traitement, préparée par le gouvernement, prévoit la forfaitisation de son montant qui serait de 73 euros pour deux enfants et 110 pour trois, et son augmentation pour les parents d'un seul enfant. Une mesure transitoire serait prévue afin de maintenir le niveau des primes actuelles tant que la composition familiale resterait inchangée et une réflexion est en cours pour les parents de quatre enfants et plus.

## Télétravail

### **Comment développer le télétravail ?**

Localtis.info, 28 juillet 2011, 1 p.

Le ministre de la fonction publique, reprenant des recommandations issues d'un rapport du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, a annoncé, le 28 juillet, une concertation avec les organisations syndicales sur le télétravail dans la fonction publique.

Il doit, selon le rapport, être effectué d'une façon transitoire, faire l'objet d'une convention entre l'agent et l'employeur, n'être effectué que quelques jours par semaine et être précédé d'une communication sur les motivations et les objectifs de l'administration.

Le matériel informatique devrait être fourni par l'employeur et l'occupation de la pièce consacrée à cette activité indemnisée. Le surcoût annuel induit serait de l'ordre de 3 000 à 4 000 euros.

L'instauration d'initiatives pilotes comme des télécentres administratifs est proposée.

## Travailleurs handicapés

### **La réforme des MDPH validée, les dérogations à l'accessibilité pour partie censurées.**

Localtis.info, 1<sup>er</sup> août 2011.- 2 p.

Après un point sur la décision du Conseil constitutionnel qui a censuré l'article 19 de la loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 relatif à l'accessibilité des bâtiments, cet article remarque que le rapport de M. Doligé, qui devrait déboucher sur un projet de loi, propose de modifier la définition réglementaire de l'accessibilité. Il pose la question de la possibilité, dans ce cas, pour les travailleurs handicapés, de pouvoir accéder à un emploi. ■

# Les ouvrages

du CIG petite couronne

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



## 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**

