

**iaaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**STATUT AU QUOTIDIEN**

## **Alerte éthique les modalités de signalement et de recueil**

**Les garanties accordées aux agents publics  
exerçant une activité syndicale**

**MÉMO STATUT**

**Les cas de recrutement des agents contractuels  
de droit public**

**VEILLE JURISPRUDENTIELLE**

**Mutation d'office : modalités de communication du dossier**

**Rechute d'un accident de service : étendue de l'action récursoire**

● n° 2 - février 2018



CIG petite couronne



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION  
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1, rue Lucienne Gérard - 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 PAGES

Direction de la diffusion statutaire,  
de la documentation  
et des affaires juridiques

*STATUT COMMENTÉ*

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques  
Philippe David - Chloé Ghebbi

*ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE*

Fabienne Caurant - Lisa Baudry  
Véronique Leyral

*MAQUETTE ET MISE EN PAGES*

Michèle Frot-Coutaz

---

© DILA - Paris 2018

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 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 Alerte éthique : les modalités de signalement et de recueil
- 8 Les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

### MÉMO STATUT

---

- 16 Les cas de recrutement des agents contractuels de droit public

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 21 Mutation d'office : modalités de communication du dossier
- 27 Rechute d'un accident de service : étendue de l'action récursoire

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 33 Textes
- 36 Documents parlementaires
- 37 Jurisprudence
- 38 Chronique de jurisprudence
- 40 Presse et livres

## Alerte éthique : les modalités de signalement et de recueil

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique donne une définition générale du lanceur d'alerte et renforce la protection de ce dernier. Elle prévoit en outre l'obligation pour certains employeurs d'établir des procédures « *appropriées* » de recueil des signalements.

La loi du 9 décembre 2016 s'inscrit plus largement dans un processus normatif initié par la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013<sup>(1)</sup> visant la création d'un statut pour le lanceur d'alerte dans les secteurs public et privé.

Elle fait également suite à l'étude<sup>(2)</sup> sur cette question réalisée par le Conseil d'État, à la demande du Premier ministre, qui préconisait notamment l'adoption d'un socle commun de dispositions applicables à l'alerte éthique, se traduisant par la mise en place de canaux gradués et sécurisés à la disposition du lanceur d'alerte, un traitement effectif des alertes et une protection efficace pour les lanceurs d'alerte et les personnes visées. Le Conseil d'État proposait aussi la création d'un portail unique chargé de rediriger les alertes fondées vers les autorités compétentes.

La loi du 9 décembre 2016 reprend un certain nombre de ces préconisations. Elle définit ainsi la notion de lanceur d'alerte et instaure l'obligation pour certains employeurs d'établir des procédures de recueil des signalements réalisés par les lanceurs d'alerte.

Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017<sup>(3)</sup> précise les modalités selon lesquelles ces procédures doivent être mises en place par certaines personnes publiques et privées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Une liberté est toutefois laissée à ces employeurs par le pouvoir réglementaire pour définir leur procédure interne de recueil de signalements ; le décret du 19 avril 2017 leur impose néanmoins de garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur de l'alerte, des faits signalés ainsi que des personnes visées par celle-ci.

(1) Loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière.

(2) Étude du Conseil d'État, *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*, février 2016, réalisée dans la continuité de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme.

(3) Décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

Des circulaires devraient intervenir pour clarifier les conditions d'application de la procédure de l'alerte éthique. L'articulation entre le mécanisme de l'alerte éthique et le dispositif prévu à l'article 40 du code de procédure pénale imposant à tout agent public, qui dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit d'en aviser le procureur de la République reste en effet à éclaircir. L'articulation avec le rôle du référent déontologue créé par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (4) en matière de signalement de conflit d'intérêts demeure également à préciser.

Le présent article a pour objet de présenter le dispositif d'alerte éthique issu de la loi du 9 décembre 2016 ainsi que les caractéristiques des procédures particulières de recueil de signalements prévues par le décret du 19 avril 2017. Il traitera des signalements formulés par les agents ou par les collaborateurs extérieurs et occasionnels de l'organisme concerné ; il n'abordera pas le cas des alertes lancées par les personnes se trouvant dans une relation non professionnelle (usagers, citoyen...) avec la structure mise en cause.

## ■ La définition du lanceur d'alerte

La loi du 9 décembre 2016 donne une définition générale du lanceur d'alerte et abroge les dispositions sectorielles en la matière.

Le champ de l'alerte est ainsi défini très largement par l'article 6 du 9 décembre 2016 et permet au lanceur d'alerte de signaler :

- un crime ou un délit ;
- une violation grave et manifeste :
  - d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,
  - d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement,
  - d'une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général.

S'agissant plus particulièrement du signalement d'un crime ou d'un délit, on peut s'interroger sur l'articulation de l'alerte éthique avec le dispositif préexistant de l'article 40 du code de procédure pénale. Ces deux dispositifs paraissent en effet difficilement compatibles : le mécanisme instauré par la loi du 9 décembre 2016 impose la saisine préalable du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou du référent désigné par celui-ci (5) (voir la procédure page 5) tandis que

(4) Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(5) Sauf en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles.

### DÉFINITION DU LANCEUR D'ALERTE

(art. 6, loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016)

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

l'article 40 du code de procédure pénale oblige le fonctionnaire à aviser « *sans délai* » le procureur de la République du crime ou du délit dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

On relèvera par ailleurs que l'hypothèse du signalement d'une violation de la loi ou du règlement recouvre une multitude de situations même si cette violation doit être « *grave et manifeste* ».

Le cas d'une menace ou d'un préjudice graves pour l'intérêt général est une notion nouvelle qui renvoie également à un nombre important de situations potentielles et mériterait par suite d'être clarifié. On peut supposer que des alertes en matière de santé publique ou d'environnement pourraient relever de cette catégorie suite à l'abrogation des dispositions sectorielles en la matière.

L'alerte éthique lancée par une personne morale est exclue par la loi du 9 décembre 2016. Elle peut être lancée par une personne physique, soit un agent de la structure soit un collaborateur extérieur et occasionnel (6).

Le lanceur d'alerte doit en outre agir de manière désintéressée et de bonne foi (voir la partie sur la protection statutaire).

Les faits à l'origine de l'alerte doivent revêtir une certaine gravité : ils doivent être constitutifs de crimes, de délits, de violations graves et manifestes de la norme, ou de menaces ou de préjudices graves pour l'intérêt général.

Cet article prévoit enfin que les faits, informations ou documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client ne peuvent donner lieu à la mise en œuvre d'une alerte éthique.

(6) Article 8 de la loi du 8 décembre 2016 précitée.

## ■ La protection du lanceur d'alerte

### L'irresponsabilité pénale

La loi du 9 décembre 2016 a créé l'article 122-9 du code pénal qui exonère de toute responsabilité pénale la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi sous certaines conditions. La divulgation doit ainsi être nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et intervenir dans le respect des procédures de signalement définies par la loi. La personne à l'origine de cette divulgation doit enfin entrer dans le champ de la définition du lanceur d'alerte de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016. On rappellera que toutefois, le secret de la défense nationale, le secret médical et le secret des relations entre un avocat et son client n'entrent pas dans le champ d'application de ce nouvel article.

### La protection statutaire

L'article 9 de la loi du 9 décembre 2016 renforce le dispositif de protection du lanceur d'alerte initié par la loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 (7) dans le secteur privé (8) et dans le secteur public.

L'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 créé par la loi du 6 décembre 2013 exclut toute sanction ou mesure discriminatoire, directe ou indirecte à l'égard de l'auteur d'une alerte lorsque celle-ci a été effectuée dans les conditions prévues par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016.

Pour rappel, l'article 6 *ter* A instaure une présomption de bonne foi au bénéfice de l'auteur de l'alerte « *dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée* ». La charge de la preuve est par suite inversée et incombe à l'employeur qui doit prouver que sa décision à l'égard de l'agent public à l'origine du signalement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à cette alerte (9).

On indiquera que le fait de relater des faits susceptibles d'entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires avec l'intention de nuire ou avec une connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (10).

#### PROTECTION STATUTAIRE

(art. 6 *ter* A, loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens de l'article 25 *bis* dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques

dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 *bis*.

En cas de litige relatif à l'application des quatre premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.

(7) Loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 précitée.

(8) Article L. 1132-3-3 du code du travail.

(9) Pour plus de précisions, voir l'article relatif à la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires dans le numéro des *IAJ* du mois de juin 2016.

(10) Article 226-10 du code pénal.

L'article L. 911-1 du code de justice administrative permet par ailleurs désormais au juge administratif de prescrire la réintégration d'un agent à une personne morale de droit public ou à un organisme privé chargé de la gestion d'un service public lorsque celui-ci a fait l'objet d'un licenciement, d'un non-renouvellement de son contrat ou d'une révocation en méconnaissance du régime de protection établi notamment par l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 (11). Les agents de droit privé ont la possibilité de saisir le conseil des prud'hommes en cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte (12).

## ■ La procédure d'alerte éthique

L'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 définit la procédure d'alerte éthique commune à l'ensemble des structures publiques ou privées (voir schéma ci-dessous). Dans le cadre de cette procédure, le lanceur d'alerte peut adresser le signalement :

- soit à son supérieur hiérarchique, direct ou indirect ;
- soit à son employeur ;
- soit au référent désigné par celui-ci.

L'auteur du signalement peut également s'adresser au Défenseur des droits pour être orienté vers l'organisme qui sera susceptible de recueillir son alerte.

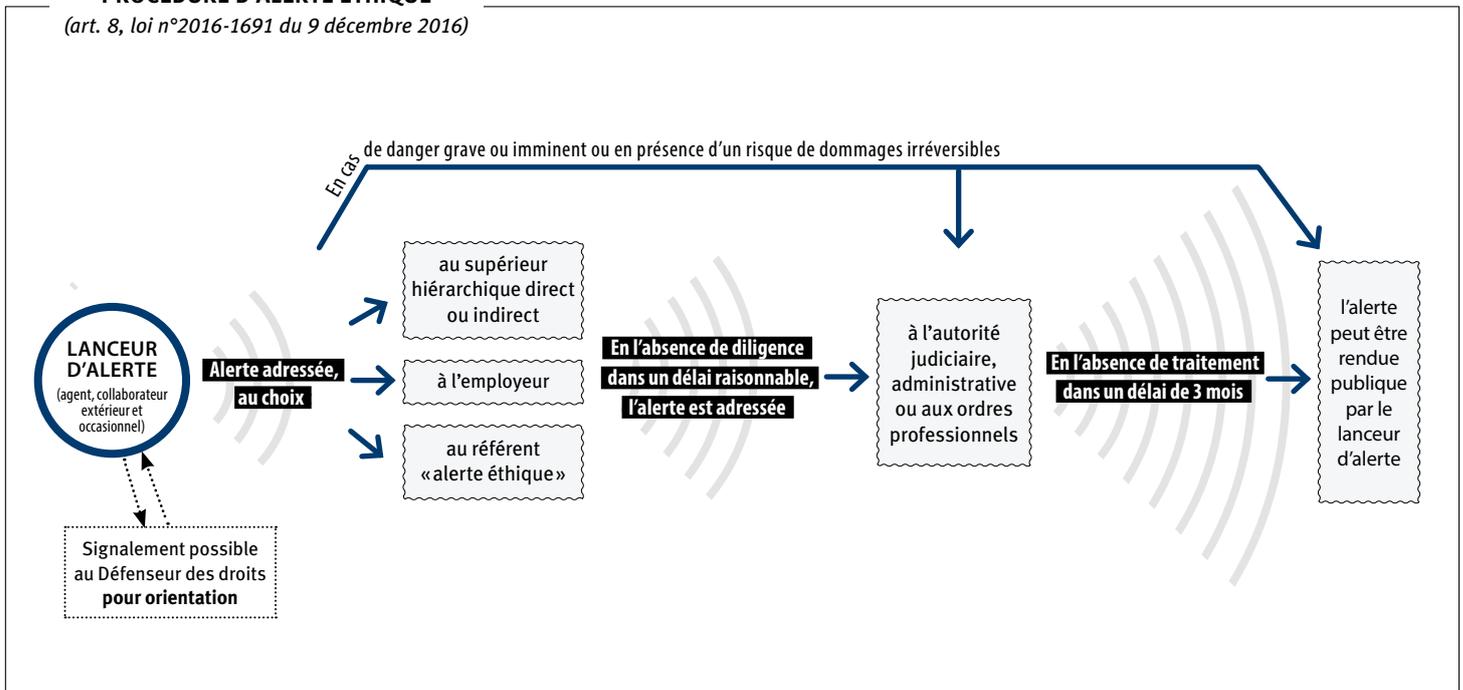
Dans le cas où le destinataire de l'alerte n'effectue aucune diligence pour s'assurer dans un délai raisonnable de la recevabilité du signalement, le lanceur d'alerte peut l'adresser à l'autorité judiciaire, administrative ou aux ordres professionnels. Cette notion de délai raisonnable devra être clarifiée. Le Défenseur des droits précise sur ce point qu'il reviendra à l'auteur du signalement d'apprécier le caractère raisonnable du délai lorsque l'employeur relève de la procédure générale prévue à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016. Il indique en revanche que cette notion de délai raisonnable devra être précisée par les employeurs soumis à l'obligation d'élaborer une procédure particulière de recueil des signalements (13).

Dans l'hypothèse où le signalement n'est pas traité par ces organismes dans un délai de trois mois, il peut être rendu public.

Toutefois, en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être directement transmis aux autorités précitées et aux ordres professionnels. Il peut aussi être rendu public.

### PROCÉDURE D'ALERTE ÉTHIQUE

(art. 8, loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016)



(11) Article 11 de la loi du 9 décembre 2016.

(12) Article 12 de la loi du 9 décembre 2016.

(13) Guide - Orientation et protection des lanceurs d'alerte, du Défenseur des droits, juillet 2017.

## ■ L'obligation d'élaborer une procédure appropriée de recueil des signalements

Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 précise les modalités d'élaboration des procédures de recueil de signalements internes pour les structures soumises à cette obligation procédurale mais laisse toutefois une marge de manœuvre importante aux administrations publiques et aux personnes privées concernées.

### Le champ d'application de l'obligation procédurale incombant à certains employeurs

L'obligation d'établir une procédure appropriée de recueil des signalements créée par la loi du 9 décembre 2016 a un champ d'application restreint (14). Elle concerne en effet :

- les régions, les départements et les établissements publics en relevant ;
- les communes de plus de 10 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants ;
- et les personnes morales de droit privé ou de droit public d'au moins cinquante agents (15) (offices publics de l'habitat, centres de gestion...).

Les communes de moins de 10 000 habitants qui représentent l'essentiel des communes ne sont ainsi pas soumises à cette nouvelle obligation (16).

L'article 2 du décret du 19 avril 2017 prévoit la possibilité d'établir des procédures de recueil des signalements communes (17). La mise en place d'une telle procédure demeure subordonnée à une décision concordante des organes compétents.

Pour les personnes morales de droit public qui emploient des salariés de droit privé, le calcul du seuil de 50 salariés s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 2322-2 (18) du code du travail.

S'agissant des personnes morales de droit privé et de droit public qui emploient des agents dans les conditions du droit public, la fixation du seuil de 50 agents s'effectue selon les

(14) Article 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée.

(15) Article 1<sup>er</sup> du décret n°2017-564 du 19 avril 2017 précité.

(16) On indiquera à cet égard qu'en 2017 ces communes sont au nombre de 34 371 en France métropolitaine et représentent environ 97 % des communes métropolitaines (*Les collectivités locales en chiffres 2017* de la Direction générale des collectivités locales).

(17) Les administrations de l'État sont exclues de cette possibilité.

(18) Le seuil de 50 agents correspond au seuil de création d'un comité d'entreprise

modalités prévues pour le calcul des effectifs applicables aux comités techniques dont elles relèvent.

Concernant les personnes morales de droit public employant des personnels dans des conditions de droit privé et de droit public, le seuil est déterminé par le cumul des effectifs calculés respectivement selon les deux modalités précitées.

### Les modalités de traitement du signalement

L'article 5 du décret du 19 avril 2017 indique quels éléments doivent impérativement être intégrés à la procédure de recueil des signalements lors de son élaboration.

La procédure doit ainsi prévoir les modalités selon lesquelles l'alerte est adressée au supérieur hiérarchique direct ou indirect, à l'employeur ou au référent « alerte éthique ». La procédure doit aussi prévoir les conditions dans lesquelles le lanceur d'alerte fournit les faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments ainsi que les éléments permettant le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Des dispositions doivent en outre être prises par l'employeur dans le cadre de la procédure de recueil des signalements s'agissant des modalités d'information de l'auteur de l'alerte, de garantie de la confidentialité et de destruction du dossier de signalement en l'absence de suites données à l'alerte.

L'auteur du signalement doit par suite être informé sans délai :

- de la réception de son signalement ;
- du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de la recevabilité de celui-ci ;
- et des modalités dans lesquelles il est informé des suites données à son signalement.

La procédure doit préciser quelles garanties ont été mises en place par l'employeur pour assurer la confidentialité (voir plus loin). Celle-ci doit aussi être garantie lorsque le signalement a donné lieu à une communication à des tiers aux fins de vérification ou de traitement du signalement.

L'employeur doit enfin intégrer à la procédure de recueil les dispositions qu'il a prises :

- pour détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de son auteur et celle des personnes visées par celui-ci dans le cas où aucune suite n'y a été donnée ;
- pour effectuer cette destruction dans un délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité et de vérification.

On précisera que l'auteur du signalement et les personnes visées par le signalement doivent être informés de cette clôture.

Enfin, l'existence d'un traitement informatisé des signalements qui nécessite l'autorisation préalable de la Commission nationale de l'informatique et des libertés doit être mentionnée par la procédure de recueil.

### L'obligation de désigner un référent « alerte éthique »

Pour rappel, l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 prévoit que le signalement peut être adressé à un référent désigné par l'employeur ; l'article 4 du décret du 19 avril 2017 précise à cet égard que cette désignation est effectuée par les autorités compétentes de l'organisme.

Il incombe donc à l'autorité territoriale de procéder à cette désignation : elle dispose à cet égard d'une latitude assez large quant au choix du référent « alerte éthique » puisqu'elle peut désigner « *une personne physique ou, quelle que soit sa dénomination, toute entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale* ». Le positionnement du référent doit lui permettre de disposer de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

L'autorité territoriale peut par ailleurs décider de confier ces nouvelles missions au référent déontologue (19) créé par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (20). On précisera sur ce point que si la désignation du référent déontologue constitue une mission obligatoire pour les centres de gestion à l'égard des collectivités et établissements affiliés dans le cadre de leur mission d'assistance juridique statutaire (21), la désignation du référent « alerte éthique » ne relève pas de cette catégorie.

Dans le souci de garantir l'accessibilité du dispositif aux agents ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels, l'identité du référent doit être précisée par la procédure de recueil des signalements.

### ■ Les garanties de confidentialité et d'accessibilité de la procédure

L'article 9 de la loi du 9 décembre 2016 est consacré aux garanties visant à assurer la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, de la personne ou des personnes visées par l'alerte ainsi que des faits signalés. On relèvera que cette confidentialité ne se limite donc pas à la personne de l'auteur du signalement.

La divulgation des éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peut intervenir qu'avec le consentement de ce dernier. La divulgation à l'autorité judiciaire n'est toutefois pas subordonnée à cet accord préalable.

Ces éléments ne peuvent par ailleurs être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, que lorsque le caractère fondé de l'alerte a été établi.

Enfin, la loi du 9 décembre 2016 a créé une infraction en cas de divulgation des éléments confidentiels précités ; la commission de cette nouvelle infraction est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

On signalera qu'en application de l'article 4 du décret du 19 avril 2017, le référent « alerte éthique » et l'ensemble des personnes appelées à connaître du signalement sont soumis aux obligations de l'article 9 de la loi du décembre 2016 présentées ci-dessus.

S'agissant du cas où l'alerte est adressée au Défenseur des droits pour orientation (22), il convient que le signalement lui soit transmis par voie postale, par écrit et sous double enveloppe. L'enveloppe intérieure doit ainsi porter la mention « signalement d'une alerte et la date de l'envoi ». Le Défenseur des droits adresse un accusé de réception mentionnant un numéro d'identifiant qui devra être utilisé dans le cadre de l'ensemble des échanges ultérieurs avec lui.

L'article 6 du décret du 19 avril 2016 impose également à l'employeur d'assurer la publicité de la procédure de recueil des signalements qu'il a mise en place. Cette publicité doit être effectuée par tous moyens et notamment par voie de notification, d'affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet.

Les modalités de diffusion de la procédure interne de recueil des signalements doivent permettre de la rendre accessible aux membres du personnel ou aux agents de la structure mais également aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels qui peuvent également être à l'origine d'un signalement.

L'article 6 indique enfin que cette information peut être réalisée par voie électronique. ■

(19) Pour plus de précisions, voir l'article relatif à cette fonction dans le numéro des IAJ du mois de juin 2017.

(20) Article 28 bis de la loi n°83-634 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(21) Article 23-II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984..

(22) *Guide - Orientation et protection des lanceurs d'alerte*, du Défenseur des droits, juillet 2017.

# Les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

Les agents publics investis de fonctions syndicales bénéficient aujourd'hui d'un socle de garanties concernant leur carrière et leur rémunération fixées par l'article 23 *bis* du titre I du statut général et son décret d'application du 28 septembre 2017. Ces dispositions visent à les prémunir contre toute forme de discrimination et à mieux reconnaître l'activité syndicale dans les parcours professionnels.

La liberté syndicale est définie par le Préambule de la Constitution de 1946 comme la possibilité pour tout homme de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et d'adhérer au syndicat de son choix (1). L'exercice du droit syndical est par ailleurs garanti dans la fonction publique par l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce dernier précise également que les fonctionnaires peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Afin d'assurer l'effectivité de cette liberté publique, le droit statutaire prévoit les conditions d'exercice de l'activité syndicale. À ce titre, il précise d'une part, les moyens matériels et humains dont doivent disposer les organisations syndicales (2) et, d'autre part, les garanties statutaires dont doivent bénéficier les représentants syndicaux. En effet, le

principe de la liberté syndicale implique que ces derniers soient protégés contre toute forme de discrimination. L'article 6 de la loi du

13 juillet 1983 affirme en ce sens que la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires et qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre eux en raison de leurs opinions syndicales. Les mesures concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation d'un fonctionnaire ne sauraient méconnaître ces principes. Les agents contractuels bénéficient des mêmes garanties (3).

En outre, des règles régissant la carrière et la rémunération des agents qui exercent une activité syndicale ont progressivement été introduites au sein des dispositions statutaires, complétées sur certains points par le juge administratif. Le principe d'un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires a ainsi été posé et l'engagement syndical pris en compte dans les parcours professionnels. L'article 23 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, créé par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des

(1) Alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie la Constitution de 1958.

(2) Se reporter sur ce point au dossier relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT publié dans le numéro de mars 2015 des *Informations administratives et juridiques*.

(3) Article 32 de la loi du 13 juillet 1983 et article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

fonctionnaires de 2016, a repris ces principes et accordé de nouveaux droits aux agents mis à disposition d'une organisation syndicale ou bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour une quotité au moins égale à 70 % de leur temps de service (4). Le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 (5), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017, précise les nouvelles garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale. Elles sont relatives à leur avancement, leur rémunération, l'entretien professionnel annuel et au nouvel entretien d'accompagnement RH, ainsi qu'aux prestations d'action sociale et à la protection sociale complémentaire.

Le présent dossier présente ces différentes garanties et les conditions dans lesquelles elles doivent être appliquées.

Pour rappel, ces dispositions sont applicables :

- aux agents déchargés d'activité de service en vertu de l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 (6). Cette décharge leur permet d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec leur collectivité ou leur établissement ;
- aux agents mis à disposition, en application de l'article 100 de la même loi, auprès d'organisations syndicales représentatives pour exercer un mandat national, après avis de la commission administrative ou de la commission consultative paritaire compétente (7).

Sont concernés les fonctionnaires et les agents contractuels qui consacrent la totalité de leur temps de service, ou une quotité au moins égale à 70 % de celui-ci, à leur activité syndicale.

- 
- (4) Ces dispositions ont été commentées dans le numéro de juillet 2016 des *IAJ*.
- (5) Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale (*JO* du 30 septembre 2017). Ce décret a par ailleurs abrogé l'article 31 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT qui régissait l'avancement des fonctionnaires mis à disposition ou déchargés d'activité de service.
- (6) Pour mémoire, l'article 100-1 prévoit que les collectivités et établissements accordent, sous réserve des nécessités du service, un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives. Il est composé de deux contingents : le premier correspond à des autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer à certains congrès ou réunions statutaires d'organismes directeurs ; le second contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service.
- (7) Le nombre d'agents mis à disposition à ce titre est fixé par l'article R. 1613-2 du code général des collectivités territoriales (actuellement 103 agents en équivalent temps plein répartis entre les organisations syndicales représentées au CSFPT et celles ayant participé au scrutin pour la répartition des sièges au sein de cette instance). S'y ajoutent les agents territoriaux mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique, dont le nombre est précisé par l'article 23-1 du décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 (12,5 équivalents temps plein pour la FPT).

## ■ La carrière

La loi du 13 juillet 1983 garantit aux agents des trois versants de la fonction publique qui exercent une activité syndicale un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires et prévoit à cet effet des règles spécifiques d'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne. Ces agents ne doivent en effet subir, du fait de leur engagement syndical, ni désavantage ni avantage dans leur déroulement de carrière par rapport aux autres fonctionnaires du même cadre d'emplois.

Ces agents bénéficient en outre d'une reconnaissance de leur expérience syndicale dans le cadre de leur déroulement de carrière. L'article 23 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précise en effet que les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle (8). Pour mémoire, l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne peut intervenir, après avis de la commission

### L'ACCÈS AU TROISIÈME CONCOURS

Les activités syndicales exercées par les agents publics peuvent être prises en compte pour l'accès au troisième concours.

L'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que ce type de concours est ouvert aux candidats justifiant, pendant une durée déterminée par les statuts particuliers, de l'exercice :

- d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature,
- d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale,
- ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

La durée de ces activités ou mandats ne peut toutefois être prise en compte si les intéressés avaient, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.

Une dérogation à ce principe a néanmoins été introduite par la loi Déontologie du 20 avril 2016. Les règles précitées ne font en effet plus obstacle à ce que les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 soient prises en compte pour l'accès au troisième concours.

- 
- (8) Ce principe a été introduit dans la loi du 13 juillet 1983 par 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.

administrative paritaire compétente, par appréciation des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle, dans les conditions prévues par les statuts particuliers (9). Ces acquis peuvent également être pris en compte pour l'avancement de grade au choix et, le cas échéant, pour l'avancement à un échelon spécial lorsqu'un grade est doté d'un tel échelon sommital (10).

## L'avancement

L'avancement des fonctionnaires qui consacrent la totalité ou une quotité au moins égale à 70 % de leur temps de service à une activité syndicale, dans le cadre d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité, a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires relevant du même grade. Les modalités selon lesquelles leur avancement est prononcé sont précisées, depuis l'intervention de la loi Déontologie du 20 avril 2016, par l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 (11).

Lorsqu'ils bénéficient de l'une de ces mesures depuis au moins six mois au cours d'une année civile, les règles d'avancement suivantes leur sont applicables dès la première année.

### ● L'avancement d'échelon

Leur avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade, constaté au sein de la même collectivité territoriale ou du même établissement. L'article 3 du décret du 28 septembre 2017 précise en outre que l'agent bénéficie d'une bonification lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle (12). Cette bonification est calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.

Il convient cependant de rappeler que pour tous les fonctionnaires, l'avancement d'échelon est désormais accordé de plein droit, en fonction de la seule ancienneté (13). À cet effet, les statuts particuliers des cadres d'emplois territoriaux ont été modifiés pour prévoir une cadence unique

pour l'avancement d'échelon. Toutefois, l'article 78 de la loi du 26 janvier 1984 précise désormais que lorsque les statuts particuliers le prévoient, et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'État, l'avancement d'échelon peut être également fonction de la valeur professionnelle.

Dans la fonction publique territoriale, aucun statut particulier ne prévoit actuellement de modalités d'avancement d'échelon qui seraient fonction de la valeur professionnelle. Par conséquent, les règles exposées ci-dessus relatives à l'avancement d'échelon des fonctionnaires qui exercent une activité syndicale ne sont pour l'heure pas applicables.

Lorsqu'un grade est doté d'un échelon spécial, des modalités spécifiques d'avancement sont également prévues. Si le fonctionnaire réunit les conditions fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un tel avancement, il est inscrit de plein droit au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu :

- de l'ancienneté qu'il a acquise dans l'échelon immédiatement inférieur,
- et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon.

Pour déterminer cette ancienneté moyenne, il convient de prendre en compte les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité territoriale, et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial.

### ● L'avancement de grade

De même, le fonctionnaire est inscrit de plein droit au tableau d'avancement de grade au choix, lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un tel avancement, au vu de :

- l'ancienneté acquise dans son grade,
- et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité territoriale et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Toutefois, l'inscription de plein droit au tableau d'avancement ne garantit pas à l'intéressé un avancement « automatique » au grade supérieur ou à l'échelon spécial. Selon le juge administratif, il reste soumis aux procédures d'avancement applicables à l'ensemble des fonctionnaires. Il ne bénéficie donc pas d'un droit automatique à être nommé au grade supérieur lorsque son ancienneté excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade (14).

(9) Article 39 de la loi du 26 janvier 1984.

(10) Articles 78-1 et 79 de la loi du 26 janvier 1984.

(11) Avant l'intervention de la loi Déontologie, les modalités selon lesquelles l'avancement de ces fonctionnaires était prononcé était fixé par l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 pour la FPT.

(12) L'article 6 du décret du 28 septembre 2017 précise que le bénéfice de ces dispositions est également subordonné à la condition de période minimale de six mois mentionnée au II de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983.

(13) Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, la loi du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 a modifié en ce sens l'article 78 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à l'avancement d'échelon.

(14) Conseil d'État, 29 octobre 2012, Commune d'Aix-en-Provence, req. n°347259.

## La promotion interne

Les fonctionnaires qui consacrent la totalité ou une quotité au moins égale à 70 % de leur temps de service à une activité syndicale, dans le cadre d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, peuvent bénéficier de mesures de promotion interne au cours de leur mandat. L'interdiction de toute nomination ou promotion dite « pour ordre » prévue par l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 ne fait en effet pas obstacle à la promotion interne de ces fonctionnaires.

## L'entretien annuel

Les agents occupant un emploi à temps complet, qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale, ont droit à un entretien annuel de suivi, avec l'autorité hiérarchique dont ils relèvent, selon des modalités spécifiques. En effet, l'article 23 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 a posé le principe selon lequel ces agents ont droit à un entretien qui ne comporte pas d'évaluation de leur valeur professionnelle.

Ce dispositif peut être complété, à la demande de l'agent, par un entretien d'accompagnement, conduit par le responsable des ressources humaines, qui respecte également ce principe. Ces nouveaux outils visent à sécuriser le parcours professionnel des agents investis de fonctions syndicales et à favoriser les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative.

Ils dérogent donc au dispositif de droit commun institué par l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 et son décret d'application n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (15). En vertu de ces dispositions, l'ensemble des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation de sa valeur professionnelle lors d'un entretien professionnel annuel qui donne lieu à un compte rendu. Ce dernier comporte notamment une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères d'évaluation auxquels il est soumis. L'appréciation de la valeur professionnelle des agents contractuels, dès lors qu'ils sont recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, repose également sur un entretien professionnel, dont les modalités sont fixées par l'article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (16).

(15) Pour mémoire, ce dispositif a remplacé celui de la notation et a été rendu obligatoire dans la FPT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de janvier 2015.

(16) En vertu de ces dispositions, les entretiens professionnels des fonctionnaires et des agents contractuels portent principalement sur les résultats professionnels obtenus, les objectifs fixés pour l'année à venir, leur manière de servir, les acquis de l'expérience

Les deux catégories d'entretiens dont bénéficient les représentants syndicaux portent principalement sur les thèmes suivants :

- les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de leur activité syndicale,
- les besoins de formation professionnelle,
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Cette liste ne semble pas limitative, compte tenu de la rédaction des textes, et peut donc le cas échéant être complétée. Le compte rendu de l'entretien ne peut cependant, en aucun cas, comporter une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Ces entretiens, régis par les articles 15 et 16 du décret du 28 septembre 2017, concernent à la fois les fonctionnaires et les agents contractuels (17). Il convient cependant de préciser pour chacun de ces dispositifs les agents concernés et la procédure prévue.

**L'entretien de suivi** est organisé chaque année pour les agents qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. À l'instar du dispositif de droit commun défini par le décret du 16 décembre 2014, cet entretien est mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

L'intéressé est convoqué au moins huit jours avant la date de l'entretien par tout moyen conférant date certaine. L'autorité hiérarchique établit un compte rendu de l'entretien et le communique, une fois signé, à l'agent. Ce dernier le complète, le cas échéant, de ses observations et le signe pour attester qu'il en a pris connaissance avant de le retourner. Son supérieur hiérarchique peut lui-même y apporter ses propres observations avant de le verser au dossier de l'agent.

Il est précisé que ces dispositions ne sont pas applicables aux agents soumis au régime de la notation (18) et à certains corps de fonctionnaires de l'État (19). Toutefois, dans la

professionnelle, les besoins de formation, les perspectives d'évolution professionnelle et le cas échéant, les capacités d'encadrement.

(17) Par renvoi de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 vers son article 23 *bis*.

(18) Le dispositif ne s'applique donc pas aux agents de la FPH qui sont actuellement soumis au dispositif de notation (voir le décret n° 94-617 du 21 juillet 1994 relatif à la notation des personnels de direction des établissements de la FPH).

(19) Sont exclus du dispositif les fonctionnaires appartenant à un corps de personnels d'inspection pédagogique, de personnels de direction d'établissement d'enseignement, de personnels enseignants, de personnels d'éducation, des psychologues de l'éducation nationale, de chercheurs, d'enseignants-chercheurs ou personnels assimilés.

fonction publique territoriale, l'ensemble des cadres d'emplois sont désormais soumis au dispositif du compte rendu de l'entretien professionnel défini par l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 et son décret d'application du 16 décembre 2014, en lieu et place du dispositif de notation.

**L'entretien annuel d'accompagnement** peut quant à lui être organisé à la demande de l'agent bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge totale ou partielle, selon les quotités ci-dessus définies. Pour les agents consacrant l'intégralité de leur service à une activité syndicale, l'entretien d'accompagnement constitue un droit lorsqu'il est demandé avant le terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition.

Cet entretien est conduit par le responsable des ressources humaines. Il lui incombe à ce titre d'organiser l'entretien et d'établir un compte rendu à l'issue de ce dernier.

La convocation doit être adressée à l'agent par tout moyen conférant date certaine. L'entretien ne peut avoir lieu moins de huit jours ouvrables après la réception de la convocation. Le responsable des ressources humaines établit, signe et adresse le compte rendu à l'intéressé dans un délai maximal d'un mois. Des observations peuvent être formulées par l'agent, puis par le responsable des ressources humaines qui, au terme de cet échange, vise le compte rendu. Le compte rendu est enfin notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourne au responsable des ressources humaines qui le verse à son dossier.

L'article 15 du décret du 28 septembre 2017 précise que le compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel prévu par les dispositions régissant l'appréciation de la valeur professionnelle lorsque l'agent ne dispose pas d'un compte rendu d'entretien de suivi.

(20) Articles 5 et 6 du décret du 28 septembre 2017.

(21) Ces dispositions leur sont rendues applicables par renvoi de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983.

(22) Article 2 du décret du 28 septembre 2017.

(23) Il convient de noter que les dispositions du décret du 28 septembre 2017 ne visent que les agents sous CDI, alors que le décret du 15 février 1988 a été modifié pour étendre le principe d'une réévaluation périodique de la rémunération aux agents employés sous contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, sous réserve que les fonctions aient été accomplies de manière continue.

(24) Consulter sur ce point le dossier relatif aux nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels dans le numéro de mars 2016 des *IAJ*.

(25) Articles 38-1 et 42-2 du décret du 15 février 1988. Les compétences et le fonctionnement des CCP ont été présentés dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2017.

## La formation obligatoire

Les agents soumis au décret du 28 septembre 2017 peuvent demander le report de leur obligation de suivi de la formation résultant d'une « promotion dans un grade supérieur, un corps ou cadre d'emplois » jusqu'à leur réintégration dans leur service (20).

Les fonctionnaires sont en effet tenus de suivre des formations d'intégration et de professionnalisation, dispensées à compter de leur nomination dans un cadre d'emplois, puis

### LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS

Les agents contractuels bénéficient de l'ensemble des garanties prévues par l'article 23 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 (21), à l'exception de celles relatives à l'avancement d'échelon et de grade. Ils relèvent donc des dispositions du décret du 28 septembre 2017 relatives à l'entretien annuel, au report de la formation obligatoire, à la protection sociale complémentaire et aux prestations d'action sociale présentées dans ce dossier (22).

Les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI) bénéficient en outre d'une garantie spécifique en matière de rémunération, dès lors qu'ils consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un temps plein à une activité syndicale. L'article 4 du décret prévoit en effet que l'avancement de l'agent employé sous CDI, dont la rémunération ainsi que les conditions d'avancement sont régies par des dispositions réglementaires, est prononcé dès lors que :

- il remplit ces conditions réglementaires,
- son ancienneté est égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne acquise par les agents de même niveau ayant accédé l'année précédente au niveau immédiatement supérieur,
- au moins la moitié des agents de même niveau justifiant de la même ancienneté ont été promus.

Dans la fonction publique territoriale, l'article 1-2 du décret du 15 février 1988 pose le principe d'une réévaluation périodique de la rémunération des agents sous CDI (23). Il prévoit en effet qu'elle doit faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions (24). Des précisions seraient cependant utiles afin de déterminer si les dispositions du décret du 28 septembre 2017 relatives à « l'avancement » peuvent être appliquées aux agents contractuels territoriaux.

Par ailleurs, on peut également rappeler que, lorsqu'elles auront été mises en place, les commissions consultatives paritaires (CCP) devront être saisies pour un avis préalable s'agissant des décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ou en cas de licenciement de certaines d'entre elles (25).

tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité (26). Le nombre de jours de formation et la période au cours de laquelle ces actions de formation doivent être suivies sont définis par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois.

Ce report ne peut toutefois être accordé lorsque la formation permet d'apprécier, lors des épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade, corps ou cadre d'emplois.

Le droit au report n'est ouvert qu'aux agents qui bénéficient, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale.

## ■ La rémunération

L'agent qui bénéficie d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'une activité syndicale est réputé conserver sa position statutaire d'activité ou de détachement (27). Il continue donc de percevoir les éléments de rémunération définis par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, à savoir :

- le traitement indiciaire lié au grade et à l'échelon détenu,
- l'indemnité de résidence,
- le cas échéant, le supplément familial de traitement,
- ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

S'agissant des primes et indemnités, la question du droit à l'intégralité ou à seulement certaines d'entre elles a longtemps posé difficulté. Le décret du 28 septembre 2017 précise désormais les modalités selon lesquelles doit être fixé le montant indemnitaire à verser à l'agent mis à disposition ou en décharge partielle ou totale d'activité. Il s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence administrative qui, en l'absence de texte, avait permis de définir les garanties dont devaient bénéficier ces agents. Avant de présenter ces nouvelles dispositions réglementaires, il peut donc être utile de rappeler la position du juge administratif et ses évolutions.

Il a dans un premier temps opéré une distinction parmi les différentes primes et indemnités, en réservant un sort particulier à celles liées à l'exercice effectif de fonctions et à la manière de servir. Selon lui, ces primes et indemnités ne

pouvaient être maintenues à l'agent en décharge d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical, contrairement aux indemnités liées notamment au grade ou à l'affectation.

Dans un arrêt du 7 juillet 2008 (req. n°295039), le Conseil d'État a cependant assoupli une première fois sa position, en considérant que le bénéficiaire d'une décharge partielle de service a droit durant l'exercice de son mandat au versement, sur la base d'un temps plein, des primes de service et de rendement qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer et ce, au taux effectivement constaté. Dans un autre arrêt du 27 juillet 2012 (req. n°344801)(28), le Conseil d'État a achevé le mouvement amorcé en abandonnant définitivement le critère de l'exercice effectif des fonctions. Il a en effet établi que le bénéficiaire d'une décharge totale d'activité de service a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, que lui soit maintenu le bénéfice de « l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat ». Il a toutefois exclu de la rémunération maintenue les indemnités représentatives de frais et les indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service.

Sur le fondement des mêmes principes, le Conseil d'État a précisé dans un arrêt du 27 juin 2016 (req. n°391825) que lorsqu'un fonctionnaire en décharge totale de service pour l'exercice d'une activité syndicale est affecté, en cours de décharge, sur un nouvel emploi, il a droit au bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à ce nouvel emploi, y compris l'équivalent du montant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), sous réserve des exceptions ci-dessus mentionnées.

Le décret du 28 septembre 2017 (29) pose des principes similaires visant à garantir un niveau de rémunération équivalent à l'agent qui bénéficie d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'une activité syndicale.

(26) Voir aussi la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 et le décret n°2008-512 du 29 mai 2008. Les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels et de la police municipale relèvent toutefois de dispositions spécifiques.

(27) Article 23 bis I de la loi du 13 juillet 1983.

(28) Cet arrêt a été commenté dans le numéro de septembre 2012 des *IAJ*. On mentionnera également un arrêt antérieur du Conseil d'État du 26 août 2009 (req. n°299107) dans lequel la Haute juridiction avait admis le versement d'une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires à un agent en décharge totale d'activité mais en s'appuyant sur une assimilation du temps de décharge d'activité à une période d'exercice effectif des fonctions.

(29) Pour rappel, ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017.

## Les primes et indemnités

### • Les principes

Les agents qui consacrent une partie de leur temps de service à une activité syndicale, pour une quotité au moins égale à 70 % d'un temps plein, ont droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à leur grade ou aux fonctions qu'ils continuent d'exercer. Ils bénéficient dans ce cas du taux appliqué aux primes et indemnités correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein (30).

Les agents qui consacrent la totalité de leur temps de service à une activité syndicale perçoivent quant à eux le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans leur cadre d'emplois avant d'en être déchargés (31).

Pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent doit toutefois bénéficier du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale.

À titre d'exemple, on peut mentionner le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel régi par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Pour mémoire, il est composé de deux parts : une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA). Ce complément est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés au moment de l'entretien professionnel annuel. Le montant versé au titre du CIA à l'agent totalement déchargé d'activité de service doit donc correspondre au montant moyen perçu par les agents relevant du même cadre d'emplois au sein de sa collectivité. Cette règle est en lien avec le principe selon lequel ces agents ne sont pas soumis à une appréciation de leur valeur professionnelle.

Le décret du 28 septembre 2017 prend également en compte la situation de l'agent logé qui perd le droit à une concession de logement du fait d'une décharge d'activité de service. Il bénéficie dans ce cas du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé. Si on prend à nouveau l'exemple du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, on peut rappeler que les plafonds annuels de l'IFSE peuvent varier selon que l'agent est ou non logé pour nécessité absolue de service.

Certaines primes et indemnités ne peuvent toutefois être maintenues à l'agent totalement déchargé d'activité de service. L'article 7 du décret du 28 septembre 2017 exclut en effet du champ d'application des règles ci-dessus présentées les primes et indemnités :

- représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent,
- liées au dépassement effectif du cycle de travail, lorsqu'elles ne sont pas versées à l'ensemble des agents du cadre d'emplois,
- liées à des horaires de travail atypiques, lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même cadre d'emplois,
- soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée, une fois leur délai d'attribution expiré,
- tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci.

Concernant les primes et indemnités liées au lieu d'exercice effectif des fonctions, il est précisé que les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent. Ce dernier n'est quant à lui pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date.

Il convient de signaler que le décret du 28 septembre 2017 étant un texte transversal applicable aux trois fonctions publiques, certaines des primes et indemnités ci-dessus mentionnées peuvent ne pas trouver application dans la FPT.

### • Les évolutions du régime indemnitaire

Le décret du 28 septembre 2017 envisage plusieurs situations dans lesquelles le montant indemnitaire versé à l'agent est susceptible d'évoluer.

Le montant des primes et indemnités maintenu à l'agent qui consacre la totalité de son temps de service à une activité syndicale doit tout d'abord progresser selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité territoriale, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. Toutefois, le montant des primes calculées sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution. Ces dispositions ne sont applicables que si la progression est favorable à l'intéressé.

L'agent bénéficie également de la mise en place de nouvelles primes ou indemnités au sein de sa collectivité ou de son établissement, à une date postérieure à celle de l'octroi de sa décharge syndicale ou de sa mise à disposition. Il y ouvre droit dès lors que cette évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble des membres

(30) Article 12 du décret du 28 septembre 2017.

(31) Article 7 du décret du 28 septembre 2017.

du même cadre d'emplois. Dans ce cas, le montant versé au titre de la nouvelle prime ou indemnité est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment (à défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein dans la collectivité).

Lorsque cette évolution du régime indemnitaire implique la suppression concomitante d'une autre prime ou indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.

Des garanties sont également prévues lorsque la situation statutaire de l'agent évolue.

D'une part, en cas d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois, le fonctionnaire ouvre droit à un montant de primes et indemnités déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire (32).

D'autre part, au terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition, l'agent réintégré dans un emploi perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi (33). Le montant indemnitaire doit être au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité territoriale, occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires. Ce montant cesse d'être versé dès lors que l'intéressé change de fonctions.

## La nouvelle bonification indiciaire

L'article 13 du décret du 28 septembre 2017 fixe les conditions dans lesquelles la nouvelle bonification indiciaire peut être maintenue au fonctionnaire qui bénéficie d'une mise à disposition ou d'une décharge de service au moins égale à 70 % pour l'exercice d'une activité syndicale (34).

Il conserve le bénéfice de cette NBI dès lors qu'il a exercé pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou d'une bonification indiciaire avant d'être mis à disposition ou déchargé d'activité. Le maintien de cet avantage n'est pas pris en compte dans le contingent des bonifications accordées.

(32) Article 9 du décret du 28 septembre 2017.

(33) Article 10 du décret du 28 septembre 2017.

(34) L'article 23 bis VI de la loi du 13 juillet 1983 précise en effet que sont concernés les fonctionnaires qui consacrent la totalité ou une quotité au moins égale à 70 % de leur temps de service à une activité syndicale.

## ■ L'action sociale et l'aide à la protection sociale complémentaire

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel (35) qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'une activité syndicale conserve par ailleurs son droit d'accès aux prestations d'action sociale proposées par son employeur et, le cas échéant, à la participation versée par celui-ci au titre de la protection sociale complémentaire.

Pour mémoire, les prestations d'action sociale prévues par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 visent à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Elles sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. Dans la fonction publique territoriale, une délibération de la collectivité ou de l'établissement détermine notamment le type d'actions proposées et les modalités de leur mise en œuvre (36).

La possibilité pour les employeurs publics de contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles leurs agents souscrivent est quant à elle prévue par l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983. Cette participation peut porter sur les contrats et règlements qui offrent des garanties portant sur le « risque santé » et/ou sur le « risque prévoyance » (37). ■

(35) Articles 2 et 14 du décret du 28 septembre 2017.

(36) Article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984.

(37) Voir pour la FPT, l'article 88-2 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011. Ce dispositif a été commenté dans le numéro de décembre 2011 des IAJ.

# Les cas de recrutement des agents contractuels de droit public

**P**ar principe, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont recours à des fonctionnaires pour pouvoir leurs emplois (1). Les cas de recrutement des agents contractuels de droit public sont par suite limitativement énumérés par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

D'autres dispositions prévoient toutefois la possibilité de recourir à des agents contractuels. C'est le cas du recrutement des assistants maternels et familiaux prévu par le code de l'action sociale et des familles. Le code du travail et la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 permettent également le recrutement d'agents contractuels dans les cas de transferts de personnels lors d'une reprise d'activité par une personne publique.

Enfin, la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (2) a apporté des modifications et élargi les conditions d'accès au dispositif dérogatoire du PACTE qui permet un recrutement dans la fonction publique sans concours. Les jeunes gens âgés de 28 ans au plus sans diplôme et sans qualification professionnelle ainsi que les personnes en situation de chômage de longue durée âgées de 45 ans et plus peuvent ainsi désormais en bénéficier.

La loi du 27 janvier 2017 instaure par ailleurs un dispositif expérimental de recrutement de personnes sans emploi en qualité d'agents contractuels sur des emplois relevant des catégories B ou A.

Le tableau présenté ci-après liste de façon exhaustive les cas de recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique territoriale.

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

(2) Pour plus de précisions, voir l'article relatif aux dispositions relatives à la fonction publique de la loi égalité et citoyenneté dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de mars 2017 et celui relatif à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de diversification des recrutements dans le numéro de janvier 2018.

### Recrutement sur un emploi permanent

RÉFÉRENCES	MOTIF DU RECRUTEMENT	EMPLOIS CONCERNÉS	MODALITÉS DE RECRUTEMENT
Art. 3-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels : – exerçant à temps partiel – indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de la participation à des activités dans le cadre de la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé aux agents contractuels	Emplois relevant des catégories A, B ou C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat conclu pour une durée déterminée et renouvelé, par décision expresse, dans la limite de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé</li> <li>• Peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer</li> </ul>
Art. 3-2 loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, pour les besoins de la continuité du service		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder 1 an, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans</li> </ul>
Art. 3-3 1° loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée déterminée (a)</li> <li>• Durée maximale de 3 ans, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite d'une durée totale de 6 ans</li> </ul>
Art. 3-3 2° loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Recrutement lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté	Emplois relevant de la catégorie A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'issue de cette durée de 6 ans, une reconduction ne peut se faire que sur un CDI</li> </ul>
Art. 3-3 3° loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants, et de secrétaire de groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	Emplois relevant des catégories A, B ou C	
Art. 3-3 4° loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %		
Art. 3-3 5° loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Pour les emplois des communes de moins de 2 000 hab. et des groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public <i>(suite au verso)</i>		

(a) Lorsqu'une collectivité ou un établissement propose un contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un CDI à une autre collectivité ou un autre établissement, pour exercer des fonctions

relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut lui maintenir, par décision expresse, le bénéfice de la durée indéterminée (art. 3-5 de la loi du 26 janvier 1984).

RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI PERMANENT (suite)

<p><b>Article 38</b> <i>loi n°84-53 du 26 janv. 1984</i> <b>(b)</b></p>	<p>Recrutement de travailleurs handicapés, au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées</li> <li>– victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente</li> <li>– titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain</li> <li>– bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</li> <li>– sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service</li> <li>– titulaires de la carte d'invalidité</li> <li>– titulaires de l'allocation aux adultes handicapés</li> </ul>	<p>Emplois relevant des catégories A, B ou C</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat d'une durée correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés</li> <li>• Contrat renouvelable pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat</li> <li>• À l'issue du contrat, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction</li> </ul>
<p><b>Article 38 bis</b> <i>loi n°84-53 du 26 janv. 1984</i> <b>(c)</b></p>	<p>Recrutement dans le cadre du PACTE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de jeunes âgés de 28 ans au plus, sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel</li> <li>– de personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés <b>(d)</b></li> </ul> <p>Contrat ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation professionnelle en alternance avec leur activité professionnelle <b>(e)</b>, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi</p>	<p>Emplois relevant de la catégorie C</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat d'une durée comprise entre 1 an et 2 ans, renouvelable dans la limite d'1 an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou le titre ou le diplôme prévu au contrat</li> <li>• Au terme du contrat, les intéressés sont titularisés dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient <b>(f)</b></li> </ul>
<p><b>Article 47</b> <i>loi n°84-53 du 26 janv. 1984</i> <b>(g)</b></p>	<p>Pouvoir aux emplois de direction de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Directeur général (DG) des services et directeur général adjoint (DGA) des services des départements et des régions</li> <li>– DG des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 hab. et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 hab.</li> <li>– DGA des services des communes de plus de 150 000 hab. et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 hab.</li> </ul> <p><i>(suite page ci-contre)</i></p>	<p>Emplois de direction énumérés ci-contre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat dont la durée peut être librement déterminée par les parties</li> </ul>

## RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI PERMANENT (suite)

- DG du CNFPT
- DG des centres interdépartementaux de gestion
- DG des métropoles, établissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, communautés d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées par ces établissements publics soit supérieure à 80 000 hab.
- DG de caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial, ou de caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées au second alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°55-622 du 20 mai 1955
- DG des syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités et assimilés à des communes de plus de 80 000 hab.
- DG des centres communaux et intercommunaux d'action sociale, assimilés à des communes de plus de 80 000 hab.

- (b) Voir pour l'application de cet article le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.
- (c) Voir pour l'application de cet article le décret n°2005-904 du 2 août 2005.
- (d) Dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il s'agit des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé.
- (e) Pour plus de précisions, voir l'article relatif à la loi égalité et citoyenneté du numéro des *IAJ* de mars 2017.
- (f) La titularisation intervient après l'obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois, et sous réserve de la vérification de l'aptitude des intéressés par une commission désignée à cet effet.
- (g) Voir pour l'application de cet article le décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale. Ce décret n'a pas été modifié suite à la création des offices publics de l'habitat (OPH) et à la parution du décret n°2009-1218 du 12 octobre 2009 relatif aux directeurs généraux des OPH. Le décret n°88-545 mentionne donc toujours le recrutement des directeurs généraux des « offices publics d'habitations à loyers modérés » de plus de 15 000 logements. Pourtant, le recrutement des directeurs généraux d'offices publics de l'habitat ne peut plus s'opérer sur la base de cette disposition mais sur la base de l'article L. 421-12 du code de la construction et de l'habitation.

### Recrutement sur un emploi non permanent

RÉFÉRENCES	MOTIF DU RECRUTEMENT	EMPLOIS CONCERNÉS	MODALITÉS DE RECRUTEMENT
Article 3 loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Accroissement temporaire de l'activité	Emplois relevant des catégories A, B ou C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée déterminée</li> <li>• Durée maximale de 12 mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement pendant une même période de 18 mois consécutifs</li> </ul>
	Accroissement saisonnier de l'activité		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée déterminée</li> <li>• Durée maximale de 6 mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement pendant une même période de 12 mois consécutifs</li> </ul>
Article 110 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 (h)	Recrutement pour former le cabinet des autorités territoriales	Collaborateurs de cabinet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat dont la durée ne peut pas excéder celle du mandat du maire ou du président</li> </ul>
Article 110-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Recrutement de collaborateurs de groupes d'élus sur le fondement du CGCT	Collaborateurs de groupes d'élus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante</li> <li>• À l'issue d'une durée de 6 ans, une reconduction ne peut se faire par décision expresse de l'autorité territoriale que sur un CDI</li> </ul>

### Recrutement dans les services d'incendie et de secours (SDIS)

RÉFÉRENCES	MOTIF DU RECRUTEMENT	EMPLOIS CONCERNÉS	MODALITÉS DE RECRUTEMENT
Article 3-6 loi n°84-53 du 26 janv. 1984	Recrutement de sapeurs-pompiers volontaires pour assurer le remplacement momentané de sapeurs-pompiers professionnels ou pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (i)	Emplois permanents et non permanents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée déterminée :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– n'excédant pas la période d'absence du sapeur-pompier professionnel remplacé</li> <li>– ou d'un an en cas de vacance d'emploi</li> <li>– de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs en cas d'accroissement saisonnier d'activité</li> <li>– ou de 3 mois en cas d'accroissement temporaire d'activité (j)</li> </ul> </li> </ul> <p>Dans les deux derniers cas, le contrat est renouvelable une fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs à compter du premier contrat. La durée totale cumulée de ce type de contrat ne peut excéder 6 mois</p>

(h) Voir pour l'application de cet article le décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

(i) Décret n°2009-1208 relatif au recrutement de sapeurs-pompiers volontaires par contrat.

(j) Il peut être renouvelé une fois à titre exceptionnel.

**Recrutement d'assistants maternels et familiaux**

RÉFÉRENCES	MOTIF DU RECRUTEMENT	EMPLOIS CONCERNÉS	MODALITÉS DE RECRUTEMENT
Articles L. 422-1, R. 422-1, R. 422-18 code de l'action sociale et des familles	Recrutement d'assistants maternels et familiaux		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée déterminée ou indéterminée</li> </ul>

**Les cas de transferts de personnels lors d'une reprise d'activité**

RÉFÉRENCES	MOTIF DU RECRUTEMENT	EMPLOIS CONCERNÉS	MODALITÉS DE RECRUTEMENT
Article L. 1224-3 code du travail (k)	Transfert de salariés de droit privé en cas de reprise d'une activité privée par une personne morale de droit public dans le cadre d'un service public administratif	Emplois relevant des catégories A, B et C <i>Emplois permanents</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposition d'un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat antérieur, et reprenant les clauses substantielles de ce contrat (sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents contractuels de la personne publique contraires)</li> </ul>
Article 14 ter loi n°83-634 du 13 juil. 1983 (k)	Transfert d'agents contractuels en cas de reprise de l'activité d'une personne morale de droit public dans le cadre d'un service public administratif		

**Contrat de préparation aux concours de catégorie A et B («PrAB»)**

RÉFÉRENCES	MOTIF DU RECRUTEMENT	EMPLOIS CONCERNÉS	MODALITÉS DE RECRUTEMENT
Article 167 loi n°2017-86 du 27 janv. 2017	<p>Recrutement de personnes sans emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de jeunes sans emploi âgés de 28 ans au plus</li> <li>– de personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés (l)</li> </ul> <p>Contrat ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours administratif pour accéder à un corps ou un cadre d'emplois de la FPE, de la FPT et de la FPH (m)</p>	Emplois relevant des catégories B ou A <i>Emplois permanents</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée déterminée</li> <li>• La durée du contrat est comprise entre 12 mois et 2 ans</li> <li>• Contrat renouvelable, dans la limite d'1 an, lorsque la personne a échoué aux épreuves du concours auquel elle s'est présentée</li> </ul>

(k) Il existe un troisième cas de transfert de personnels en cas de reprise d'activité, prévu à l'article L. 1224-3-1 du code du travail, mais celui-ci concerne la reprise de l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public par une personne morale de droit privé ou un organisme gérant un service public industriel et commercial. Il conduit à un recrutement par contrat de droit privé et ne constitue donc pas un cas de recrutement d'agent non titulaire de droit public dans la FPT.

(l) Dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il s'agit des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé.

(m) Ce dispositif expérimental a été mis en place pour une durée de 6 ans.

# Mutation d'office :

## modalités de communication du dossier

Conseil d'État, 8 novembre 2017,  
req. n° 402103

Un agent qui fait l'objet d'une mutation d'office dans l'intérêt du service est considéré comme ayant été mis à même de solliciter la communication de son dossier individuel, s'il a été informé au préalable de la mesure dont il allait faire l'objet, alors même que son nouveau lieu d'affectation ne lui a pas été précisé.

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que M. B., agent professionnel qualifié de 1<sup>er</sup> niveau, exerçait des fonctions de facteur au centre colis du bureau de poste de Martigues ; qu'il a fait l'objet, par une décision du 23 février 2011, d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un an, assortie d'un sursis de huit mois ; qu'il a été réintégré à compter du 8 juillet 2011 puis affecté dans l'intérêt du service, par une décision du 11 juillet 2011, en qualité de facteur colis au bureau de poste d'Arles ; que, par un jugement du 2 octobre 2014, le tribunal administratif de Marseille a rejeté le recours pour excès de pouvoir qu'il a formé contre la décision du 11 juillet 2011 ; que, par un arrêt du 24 mai 2016, la cour administrative d'appel de Marseille a annulé le jugement du tribunal administratif, annulé la décision du 11 juillet 2011 et enjoint à La Poste de réintégrer l'intéressé dans un délai de deux mois sur le poste qu'il occupait à Martigues à la date du 11 juillet 2011 ; que La Poste se pourvoit en cassation contre cet arrêt ;

Considérant que si, en application de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la mutation d'office d'un fonctionnaire dans l'intérêt du service doit être précédée de la consultation de la commission administrative paritaire compétente, l'existence de cette procédure ne se substitue pas à la garantie, distincte, prévue par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 aux termes duquel *“ Tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté ”* ;

Considérant qu'en vertu de ces dernières dispositions, un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même de demander la communication de son dossier, en étant averti en temps utile de l'intention de l'autorité administrative de prendre la mesure en cause ; que, dans le cas où l'agent public fait l'objet d'un déplacement d'office, il doit être regardé comme ayant été mis à même de solliciter la communication de son dossier s'il a été préalablement informé de l'intention de l'administration de le muter dans l'intérêt du service, quand bien même le lieu de sa nouvelle affectation ne lui aurait pas alors été indiqué ;

Considérant que, pour annuler la décision du 11 juillet 2011 ayant décidé l'affectation d'office de M. B. au bureau de poste d'Arles, la cour administrative d'appel de Marseille s'est fondée sur la circonstance que La Poste n'avait pas fait connaître à l'intéressé le lieu de sa nouvelle affectation, pour en déduire qu'il n'avait pas été mis à même de demander utilement la communication de son dossier et de faire connaître ses observations ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle relevait que l'intéressé avait été informé le 22 juin 2011 de ce qu'il serait réintégré pour ordre à compter du 8 juillet 2011 dans l'attente de la réunion de la commission administrative paritaire du 11 juillet et qu'il serait ultérieurement avisé de la décision fixant sa nouvelle affectation, laquelle serait prise après l'avis de la commission paritaire, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ; que La Poste est, par suite et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de son pourvoi, fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque ;

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, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que les conflits suscités par le comportement de M. B. au sein du bureau de poste de Martigues ont conduit à ce que lui soit infligée, par une décision du 23 février 2011, la sanction disciplinaire de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un an, dont huit mois avec sursis, à compter du 8 mars 2011 ; que cette sanction a été ultérieurement annulée par un jugement du 27 mars 2014 du tribunal administratif de Marseille, confirmé par un arrêt du 23 février 2016 de la cour administrative d'appel de Marseille ; qu'au terme de la période d'exclusion temporaire, l'intéressé a été réintégré le 8 juillet 2011 avant d'être affecté, dans l'intérêt du service, au bureau de poste d'Arles, par une décision du 11 juillet 2011 prise après avis de la commission administrative paritaire ; que cette nouvelle affectation a été décidée dans l'intérêt du service, pour prévenir les troubles susceptibles de résulter du retour de M. B. au bureau de poste de Martigues ; que cette décision, qui donne à l'intéressé des fonctions équivalentes à celles qu'il occupait précédemment, sans amoindrissement de ses tâches et de ses responsabilités, ne présente pas, dans les circonstances de l'espèce, le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée ; que, par suite, et sans qu'y fasse obstacle l'autorité de chose jugée qui s'attache à la décision mentionnée ci-dessus de la cour administrative d'appel de Marseille, les moyens tirés de ce que M. B. aurait fait l'objet d'une sanction déguisée, qu'il n'aurait pas bénéficié des garanties de la procédure disciplinaire et qu'il aurait été sanctionné deux fois à raison des mêmes faits ne peuvent qu'être écartés ;

Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier que, par une lettre du 22 juin 2011, La Poste a informé M. B. que, dans l'attente de la réunion de la commission administrative paritaire du 11 juillet 2011, il serait

réintégré pour ordre et rétabli dans ses fonctions à compter du 8 juillet 2011 et qu'il serait ultérieurement averti de la décision relative à son affectation dans un nouveau poste de travail, qui serait prise par La Poste après l'avis de la commission administrative paritaire ; qu'ainsi informé de l'intention de La Poste de lui donner une nouvelle affectation après sa réintégration dans l'intérêt du service, M. B. a été mis à même de demander la communication de son dossier et de faire connaître ses observations en temps utile avant l'intervention de la décision attaquée ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. B. n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Marseille a rejeté sa demande ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans la décision commentée du 8 novembre 2017 qui sera mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État se prononce sur la question inédite de savoir si dans le cadre d'un changement d'affectation prononcé en considération de la personne, le lieu d'affectation constitue un des éléments devant être portés à la connaissance de l'agent pour que ce dernier soit considéré comme suffisamment informé de la mesure envisagée à son égard au sens de la loi du 22 avril 1905. Pour le juge de cassation, le fait que l'agent ait été préalablement informé de l'intention de son employeur de le muter dans l'intérêt du service permet de considérer qu'il a été mis à même de demander la communication de son dossier.

Dans la fonction publique territoriale, seule l'autorité territoriale est compétente pour procéder aux mouvements de personnel au sein de la collectivité ou de l'établissement (1). Le changement d'affectation peut intervenir à l'initiative de l'autorité territoriale ou à la demande de l'agent.

Le fonctionnaire en activité a en outre le droit d'être affecté dans un emploi de son grade dans un délai raisonnable. L'autorité territoriale engage ainsi sa responsabilité lorsqu'elle n'attribue aucune affectation à un fonctionnaire (2) ; le fonctionnaire a par suite le droit à la réparation intégrale

du préjudice résultant de son maintien illégal sans affectation (3).

Conformément à une jurisprudence constante, le changement d'affectation à l'initiative de l'autorité territoriale doit être justifié par l'intérêt du service. Il repose le plus souvent sur des motifs liés à l'organisation du service, sur des motifs liés à la personne du fonctionnaire ou sur des motifs liés à l'aptitude physique de l'agent.

Le changement d'affectation ne doit toutefois pas constituer une sanction disciplinaire déguisée dans la mesure où l'agent ne bénéficie pas des mêmes garanties que celles qui lui seraient offertes dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Concernant plus particulièrement l'aspect procédural, l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (4) applicable en l'espèce précise pour la fonction publique de l'État que lorsqu'il n'existe pas de tableau de mutation, seules les mutations comportant un changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires (CAP).

Conformément à l'article 52 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la saisine préalable de la CAP est limitée aux mêmes cas dans la fonction publique territoriale.

- (1) Pour plus de précisions, voir le dossier relatif à la mutation interne dans le numéro des *IJA* de septembre 2017.
- (2) Voir par exemple, Conseil d'État, 4 mars 2009, req. n°311122.
- (3) Conseil d'État, 6 décembre 2017, req. n°405841.
- (4) Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Aux termes de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 (5), « *tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté* ».

Le juge administratif a d'abord considéré que dans le cadre d'une mutation dans l'intérêt du service, la formalité de consultation de la CAP compétente pouvait se substituer à celle de la communication du dossier (6).

Dans une décision du 30 décembre 2003 (7), le Conseil d'État a opéré un revirement et considère depuis lors que la garantie résultant de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 est distincte de celle tenant à la consultation de la CAP.

Pour la Haute assemblée, l'agent public faisant l'objet d'une mesure de changement d'affectation prise en considération de la personne doit avoir été mis à même de demander la communication de son dossier préalablement au prononcé de la mesure (8).

Dans une décision du 31 janvier 2014 (9), le Conseil d'État a eu l'occasion d'indiquer que ce droit pour l'agent d'être mis à même d'obtenir la communication de son dossier constitue une garantie au sens de la jurisprudence « Danthony » (10). La privation de cette garantie entraîne par suite l'annulation de la décision de changement d'affectation prononcée à l'issue d'une procédure irrégulière.

Dans l'espèce ici soumise au Conseil d'État, un fonctionnaire de La Poste exerçant les fonctions de facteur au sein du centre de « colis » d'un bureau de poste a fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un an, assortie d'un sursis de huit mois. Au terme de cette période, l'agent a été réintégré puis

affecté, dans l'intérêt du service et après avis de la CAP, au sein d'un autre bureau de poste, géographiquement éloigné de son affectation initiale.

L'intéressé a demandé au tribunal administratif l'annulation pour excès de pouvoir de cette décision d'affectation, lequel a rejeté son recours.

Suite à l'appel interjeté par l'agent, la cour administrative d'appel a annulé le jugement et enjoint à l'employeur de réintégrer l'intéressé dans le poste qu'il occupait avant l'intervention de la sanction disciplinaire prononcée à son encontre.

L'employeur s'étant pourvu en cassation, le Conseil d'État invalide le raisonnement du juge d'appel et considère que ce dernier a commis une erreur de droit, en concluant à l'illégalité de la décision de mutation dans l'intérêt du service aux motifs suivants : qu'« *il ne ressort pas des pièces du dossier que l'intéressé aurait été informé de l'intention de La Poste de le muter dans l'intérêt du service au sein du centre de colis d'Arles (...); qu'ainsi, l'intéressé n'a pas été mis à même de demander la consultation de son dossier avant que ne lui soit notifiée la décision le mutant dans l'intérêt du service au sein du centre de colis d'Arles (11)* ».

Le Conseil d'État indique que pour que l'agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de la personne, justifiée ou non par l'intérêt du service, soit considéré comme ayant été mis à même de demander la communication de son dossier, il est nécessaire qu'il soit informé en temps utile de la mesure envisagée. Dans le cadre d'un déplacement d'office, il précise que l'absence de communication du lieu de sa nouvelle affectation ne fait pas obstacle à ce que l'agent soit regardé comme ayant bénéficié de cette garantie.

Contrairement au juge d'appel, le juge de cassation considère en effet que la lettre informant l'agent de sa réintégration pour ordre, de son rétablissement dans ses fonctions dans l'attente

- (5) Loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905.
- (6) Voir notamment Conseil d'État, 2 mai 1990, req. n°37810.
- (7) Conseil d'État, 30 décembre 2003, req. n°234270.
- (8) Voir notamment, Conseil d'État, 17 décembre 2007, req. n°301317.
- (9) Conseil d'État, 31 janvier 2014, req. n°369718.
- (10) Conseil d'État, 23 décembre 2011, req. n° 335033.
- (11) Cour administrative d'appel de Marseille, 24 mai 2016, req. n°14MA04315.

de la réunion de la CAP ainsi que du fait qu'il serait ultérieurement averti de sa nouvelle affectation permet de considérer que celui-ci a été « *mis à même de demander utilement la consultation de son dossier et de faire connaître ses observations* » avant que la décision de mutation dans l'intérêt du service ne lui soit notifiée.

Pour le rapporteur public, la communication du dossier constitue une garantie au regard de la mesure de changement d'affectation elle-même alors que la consultation de la CAP peut davantage être considérée comme une garantie par rapport au lieu d'affectation.

La Haute assemblée procède par ailleurs au règlement de l'affaire au fond et indique que l'intéressé a obtenu l'annulation en première instance confirmée en appel de la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions dont il a fait l'objet pour une durée d'un an, dont huit mois avec sursis. À l'instar du rapporteur public, le Conseil d'État n'attache pas de conséquences particulières à cette annulation contentieuse.

Il étudie ensuite si le déplacement d'office considéré constitue une sanction disciplinaire déguisée. Conformément à une jurisprudence constante, il examine

si des éléments du dossier révèlent que la volonté de l'administration était de sanctionner l'agent et si la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de l'intéressé.

Il indique à cet égard que l'affectation de l'agent dans un autre bureau de poste a été réalisée dans l'intérêt du service pour prévenir les troubles susceptibles de résulter du retour de l'intéressé dans son lieu d'affectation initiale ; il écarte ainsi toute intention de l'administration de sanctionner à nouveau l'agent. Il considère en outre que ce changement d'affectation conduit l'agent à occuper des fonctions équivalentes à celles occupées dans le cadre de sa précédente affectation « *sans amoindrissement de ses tâches et de ses responsabilités* ».

Le Conseil d'État conclut par suite que l'intéressé n'a pas fait l'objet d'une sanction disciplinaire déguisée et n'a pas été privé des garanties attachées à la procédure disciplinaire ni été sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

Enfin, la Haute assemblée indique de nouveau que l'agent a été mis à même de demander la communication et de faire connaître ses observations avant l'intervention de la mesure de déplacement d'office litigieuse. ■

## Rechute d'un accident de service : étendue de l'action récursoire

La collectivité qui employait un agent lors d'un accident de service doit supporter les conséquences financières de la rechute consécutive à cet accident, alors même que cette rechute est survenue alors qu'il était au service d'une nouvelle collectivité. Si la collectivité qui emploie l'agent victime de la rechute est tenue de lui verser les traitements qui lui sont dus, elle peut cependant, par une action récursoire, demander le remboursement des traitements liés à cette rechute, ainsi que des éventuels honoraires médicaux et frais qu'elle aurait pris en charge, à la collectivité employeur de l'agent lors de l'accident. S'agissant des traitements, cette action ne peut toutefois être exercée qu'au titre de la période qui est raisonnablement nécessaire pour permettre à l'intéressé de reprendre son service, de bénéficier d'un reclassement ou pour que la collectivité prononce sa mise d'office à la retraite par anticipation.

**Conseil d'État, 24 novembre 2017,  
req. n° 397227**

« Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. C. A., adjoint technique territorial, a été victime le 13 mars 2002, alors qu'il était employé par le Syndicat mixte pour l'étude et le traitement des ordures ménagères (SETOM) de l'Eure, d'un accident reconnu imputable au service. M. C. A. a ensuite été recruté le 9 octobre 2006 par la commune de Châteauneuf-en-Thymerais (Eure-et-Loir) et placé en congé de maladie du 16 mars 2007 au 8 juillet 2007, puis à compter du 14 novembre 2008. La commune de Châteauneuf-en-Thymerais, estimant que les arrêts de travail de M. C. A. étaient imputables à l'accident de service survenu le 13 mars 2002, a demandé au tribunal administratif de Rouen de condamner le SETOM de l'Eure à lui verser le montant des traitements et des frais médicaux versés ou à verser à M. C. A. du 16 mars 2007 au 8 juillet 2007 et à compter du 14 novembre 2008 jusqu'à la date de sa mise à la retraite, son reclassement ou sa reprise d'activité, ainsi que le montant des autres dépenses qu'elle a exposées à la suite des procédures contentieuses engagées. Par un jugement du 25 mars 2014, le tribunal administratif de Rouen a condamné le SETOM de l'Eure à verser à la commune de Châteauneuf-en-Thymerais la somme correspondant aux traitements versés à M. C. A. pour les périodes du 16 mars au 6 juillet 2007 et du 14 novembre 2008 au 8 août 2009 et a rejeté le surplus de la demande

Extraits de l'arrêt

de la commune. Le SETOM de l'Eure se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 17 décembre 2015 de la cour administrative d'appel de Douai en tant qu'il a, d'une part, condamné le SETOM de l'Eure à verser à la commune de Châteauneuf-en-Thymerais les sommes correspondant aux traitements servis à M. C. A. durant la période du 14 novembre 2008 au 8 août 2009 et durant la période du 8 août 2009 au 17 décembre 2015 et, d'autre part, réformé le jugement du tribunal administratif en ce qu'il a de contraire à son arrêt. (...)

**Sur les traitements versés à M. C. A. durant la période du 8 août 2009 au 17 décembre 2015 :**

D'une part, aux termes de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : *“Le fonctionnaire en activité a droit : / (...) 2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants (...) / Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. (...) La collectivité est subrogée dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident. Elle est admise à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci (...)”.*

D'autre part, aux termes de l'article 81 de la même loi : *“Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. / Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé”.* Aux termes de l'article 30 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités territoriales : *“Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande. / Lorsque l'admission à la retraite pour invalidité intervient après que les conditions d'ouverture du droit à une pension de droit commun sont remplies par ailleurs, la liquidation des droits s'effectue selon la réglementation la plus favorable pour le fonctionnaire. / La mise en retraite d'office pour inaptitude définitive à l'exercice de l'emploi ne peut être prononcée qu'à l'expiration des congés de maladie, des congés de longue maladie et des congés de longue durée dont le fonctionnaire bénéficie en vertu des dispositions statutaires qui lui sont applicables, sauf dans les cas prévus à l'article 39 si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement. En aucun cas, elle ne pourra avoir une date d'effet postérieure à la limite d'âge du fonctionnaire sous réserve de l'application des articles 1<sup>er</sup>-1 à 1<sup>er</sup>-3 de la loi du 13 septembre 1984 susvisée”.*

Aux termes de l'article 36 du même décret : *“Le fonctionnaire qui a été mis dans l'impossibilité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées, soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, peut être mis à la retraite par anticipation soit sur sa demande, soit d'office, à l'expiration des délais prévus au troisième alinéa de l'article 30 et a droit à la pension rémunérant les services prévue au 2° de l'article 7 et au 2° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (...)”*.

En application de ces dispositions, la collectivité au service de laquelle se trouvait l'agent lors de l'accident de service doit supporter les conséquences financières de la rechute consécutive à cet accident, alors même que cette rechute est survenue alors qu'il était au service d'une nouvelle collectivité. La collectivité qui employait l'agent à la date de l'accident doit ainsi prendre en charge non seulement les honoraires médicaux et les frais exposés par celui-ci qui sont directement entraînés par la rechute mais aussi le remboursement des traitements qui lui ont été versés par la collectivité qui l'emploie à raison de son placement en congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie ou de congé de longue durée, dès lors que ce placement a pour seule cause la survenue de la rechute consécutive à l'accident de service. Si la collectivité qui l'emploie est tenue de verser à son agent les traitements qui lui sont dus, elle est cependant fondée à demander à la collectivité qui l'employait à la date de l'accident, par une action récursoire, le remboursement de ceux de ces traitements qui sont liés à la rechute ainsi que des éventuels honoraires médicaux et frais qu'elle aurait pris en charge du fait de cette rechute. Cette action récursoire ne peut être exercée, s'agissant des traitements, qu'au titre de la période qui est raisonnablement nécessaire pour permettre la reprise par l'agent de son service ou, si cette reprise n'est pas possible, son reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois ou encore, si l'agent ne demande pas son reclassement ou si celui-ci n'est pas possible, pour que la collectivité qui l'emploie prononce sa mise d'office à la retraite par anticipation.

Par suite, en condamnant le SETOM à verser à la commune de Châteauneuf-en-Thymerais les sommes correspondant aux traitements servis à M. C. A. durant la période du 8 août 2009 au 17 décembre 2015 sans rechercher si ces sommes avaient été effectivement exposées par cette commune au cours de la période qui lui était nécessaire pour permettre à M. C. A. de reprendre son service ou, si cette reprise n'était pas possible, pour le reclasser dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois ou encore, en l'absence de demande de reclassement de sa part ou si celui-ci n'était pas possible, pour le mettre d'office à la retraite par anticipation, la cour administrative d'appel de Douai a commis une erreur de droit.

Il résulte de tout ce qui précède que le SETOM de l'Eure n'est fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque qu'en tant qu'il l'a condamné à verser à la commune de Châteauneuf-en-Thymerais les sommes correspondant aux traitements servis à M. C. A. durant la période du 8 août 2009 au 17 décembre 2015 ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

L'article 57 2° de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel le fonctionnaire victime d'un accident ou d'une maladie imputable au service a droit au versement de l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite (1). En cas d'accident provoqué par un tiers, la collectivité est subrogée dans les droits du fonctionnaire jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident. Elle peut ainsi, par une action récursoire, poursuivre directement le responsable du dommage, ou son assureur, en remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées au fonctionnaire pendant sa période d'indisponibilité.

Sur la base de ces dispositions, le Conseil d'État a établi dans un arrêt du 28 novembre 2011 (2) qu'il appartient à la collectivité qui employait l'agent à la date de l'accident imputable au service de supporter les conséquences financières de la rechute consécutive à cet accident, alors même que l'intéressé se trouve au service d'une nouvelle collectivité. Cette charge comprend, d'une part, les honoraires médicaux et les frais exposés par l'agent directement entraînés par la rechute et, d'autre part, le remboursement des traitements qui lui sont versés par sa nouvelle collectivité d'emploi au titre de son placement en congé de maladie, dès lors que ce congé est uniquement imputable à la rechute liée à l'accident de service.

Si la collectivité qui emploie l'agent est tenue de lui verser les traitements qui lui sont dus, elle peut demander à la collectivité qui employait l'intéressé lors de son accident de service, par une action récursoire, le remboursement des traitements qu'elle lui a versés consécutivement à sa rechute, et ce jusqu'à la reprise de son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

La décision du Conseil d'État du 24 novembre 2017 ici commentée, qui sera mentionnée aux tables du *recueil Lebon*, encadre de manière plus restrictive l'étendue de l'action récursoire en remboursement des traitements dont dispose la collectivité d'emploi de l'agent au moment de la rechute.

En l'espèce, un adjoint technique avait été victime, en mars 2002, d'un accident reconnu imputable au service alors qu'il était employé par le syndicat mixte pour l'étude et le traitement des ordures ménagères de l'Eure (SETOM). Recruté en octobre 2006 par une commune, l'intéressé a été placé en congé de maladie du 16 mars au 8 juillet 2007, puis une nouvelle fois à compter du 14 novembre 2008. Considérant que ces congés étaient imputables à une rechute de l'accident de service survenu en 2002, la commune a accordé au fonctionnaire, sur le fondement de l'article 57 2° de la loi du 26 janvier 1984, le bénéfice du maintien de l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite, ainsi que le remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident.

Estimant que la charge financière de ces dépenses revenait au SETOM, qui employait l'agent lors de son accident de service, la commune a demandé au tribunal administratif de condamner le syndicat mixte à lui verser une indemnité incluant le montant des traitements qu'elle a versés à l'agent du 16 mars 2007 au 8 juillet 2007 et à compter du 14 novembre 2008. Le tribunal administratif a fait partiellement droit à sa requête en condamnant le SETOM à rembourser les traitements versés pour les périodes du 16 mars au 6 juillet 2007 et du 14 novembre 2008 au 8 août 2009, mais a rejeté le surplus de sa demande. Saisie par la commune, la cour administrative d'appel (3) a donné entièrement raison à cette dernière en condamnant en outre le SETOM à lui

(1) Ce fondement législatif a évolué depuis la publication de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 qui, par un nouvel article 21 bis inséré dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, a créé un congé pour invalidité temporaire imputable au service pour les fonctionnaires victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice des fonctions. L'entrée en vigueur de ce nouveau congé est subordonnée à la publication des dispositions réglementaires fixant ses modalités de mise en œuvre.

(2) Conseil d'État, 28 novembre 2011, req. n°336635.

(3) Cour administrative d'appel de Douai, 17 décembre 2015, req. n°14DA00880.

verser les traitements servis à l'agent durant la période du 8 août 2009 au 17 décembre 2015. Le syndicat mixte s'est alors pourvu en cassation.

Dans la décision commentée, le Conseil d'État reprend le principe de l'action récursoire dégagé dans son arrêt du 28 novembre 2011 en l'articulant aux prescriptions qu'il a formulées dans sa décision ultérieure du 18 décembre 2015 (4) dans laquelle il a précisé les obligations qui s'imposent à l'administration lorsqu'un agent victime d'un accident de service se trouve dans l'incapacité permanente de continuer à exercer ses fonctions au terme de douze mois de congé de maladie ordinaire (5).

Dans cette hypothèse, selon la Haute assemblée, si l'agent ne peut bénéficier d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, l'administration doit lui proposer une adaptation de son poste de travail, ou à défaut un reclassement. En l'absence de demande de reclassement, ou si celui-ci est impossible, l'intéressé peut être mis d'office à la retraite par anticipation.

Cette dernière solution de mise à la retraite anticipée n'est toutefois qu'une simple faculté (6). Le juge administratif considère d'ailleurs qu'en l'absence de décision sur la situation de l'agent, l'administration a l'obligation de le maintenir en congé de maladie ordinaire avec plein traitement jusqu'à sa reprise de service ou jusqu'à sa mise à la retraite (7). Selon le juge : « *il appartient à l'autorité compétente de se prononcer sur la situation de l'intéressé au vu des avis émis par le comité compétent, sans être liée par ceux-ci ; (...) en l'absence de modification de la situation de l'agent, l'administration a l'obligation de le maintenir en congé de maladie avec plein traitement jusqu'à la reprise de service ou jusqu'à sa mise à la retraite, qui ne peut prendre effet rétroactivement* ».

Au regard de ces éléments, dans son arrêt du 24 novembre 2017, le Conseil d'État consacre de nouveau le principe selon lequel les conséquences financières

d'une rechute consécutive à un accident de service incombent à la collectivité qui employait l'agent à la date de l'accident, y compris lorsque la rechute intervient alors que l'agent se trouve au service d'une nouvelle collectivité. Cette prise en charge couvre, outre les honoraires médicaux et les frais exposés par l'agent directement entraînés par la rechute, le remboursement des traitements qui lui ont été versés par la collectivité qui l'emploie pendant son placement en congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie ou de congé de longue durée, dès lors que le congé a pour seule cause la rechute consécutive à l'accident de service.

De même, le juge réaffirme la faculté dont dispose la collectivité d'emploi de l'agent au moment de la rechute de former une action récursoire à l'encontre de la collectivité qui l'employait à la date de son accident afin d'obtenir le remboursement des honoraires médicaux et frais qu'elle aurait pris en charge, ainsi que des traitements versés à l'agent pendant les congés de maladie qui lui ont été accordés du fait de sa rechute.

Toutefois, s'agissant des traitements, le juge apporte une limitation quant à l'étendue de l'action récursoire de la collectivité. Dorénavant, il considère que cette action ne peut être exercée « *qu'au titre de la période qui est raisonnablement nécessaire pour permettre la reprise par l'agent de son service ou, si cette reprise n'est pas possible, son reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois ou encore, si l'agent ne demande pas son reclassement ou si celui-ci n'est pas possible, pour que la collectivité qui l'emploie prononce sa mise d'office à la retraite par anticipation* ».

En d'autres termes, la collectivité d'emploi de l'agent ne peut obtenir le remboursement des traitements qu'elle est tenue de verser au fonctionnaire en congé de maladie pour accident de service qu'au titre de la période nécessaire à la reprise de son service ou, à défaut, son reclassement, ou le prononcé de sa mise à retraite d'office.

(4) Conseil d'État, 18 décembre 2015, req. n°374194. Cette décision est publiée au *Recueil Lebon*.

(5) Se reporter au dossier consacré aux congés de longue maladie et de longue durée (page 18) publié dans le numéro des *IAJ* d'août 2016.

(6) Article 36 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

(7) Conseil d'État 5 décembre 2016, req. n°393558.

Ainsi que l'explique le rapporteur public dans ses conclusions sous l'arrêt commenté (8), lorsque la collectivité qui emploie l'agent au moment de la rechute s'abstient d'exécuter les obligations d'adaptation ou de reclassement qui lui incombent dans un délai raisonnable, « il nous paraît légitime que les traitements versés à l'issue de ce délai raisonnable, de même que les remboursements de frais

médicaux octroyés après l'expiration de celui-ci, ne soient pas mis à la charge de la collectivité d'origine, mais à celle de la collectivité d'accueil. À défaut, le système aurait quelque chose de pernicieux puisqu'il ferait peser, sur la collectivité d'origine, les conséquences financières du manque de diligences que la collectivité d'accueil est seule en mesure d'accomplir ».

« Nous pensons qu'il en va de même lorsque la collectivité d'accueil, après avoir constaté que l'adaptation et le reclassement n'étaient pas possibles, ne procède pas, dans un délai raisonnable, à la mise à la retraite d'office par anticipation de l'agent intéressé. Certes, celle-ci ne constitue pas, ainsi que nous l'avons indiqué, une obligation absolue pour la collectivité d'accueil qui dispose sur ce point d'une marge de manœuvre et peut décider de maintenir l'agent en congé de maladie ordinaire, au moins pour quelque temps. Mais lorsque la collectivité d'accueil fait usage de cette latitude, il est normal qu'elle en supporte alors les conséquences financières ».

En conséquence, le Conseil d'État annule l'arrêt de la cour administrative d'appel pour erreur de droit aux motifs qu'elle a condamné le SETOM à verser à la commune les sommes correspondant aux traitements versés au fonctionnaire durant la période du 8 août 2009 au 17 décembre 2015 sans rechercher si ces sommes avaient été effectivement exposées par la commune au cours de la période qui lui était nécessaire pour permettre à l'agent de reprendre son service ou, à défaut, pour le reclasser, ou encore pour le mettre d'office à la retraite par anticipation. ■

**Situation du fonctionnaire victime d'un accident ou d'une maladie imputable au service qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer à exercer ses fonctions à l'issue de 12 mois de congé de maladie ordinaire**

(Principes jurisprudentiels)

➔ Le fonctionnaire ne peut pas bénéficier d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée :

l'administration doit lui proposer une adaptation de son poste de travail ou, si celle-ci n'est pas possible, le mettre en mesure de demander son reclassement dans un autre cadre d'emplois, s'il a été déclaré apte à occuper les fonctions correspondantes. Si l'agent ne demande pas son reclassement ou si celui-ci n'est pas possible, l'administration a la possibilité de le mettre d'office à la retraite par anticipation.

➔ Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, le cas échéant à l'initiative de l'administration :

il a droit, dans le premier cas, au maintien de son plein traitement pendant trois ans et, dans le second, au maintien de son plein traitement pendant cinq ans, puis d'un demi-traitement pendant trois ans (9). À l'issue de ces périodes, en l'absence de reprise du service ou d'un reclassement, si l'agent est dans l'impossibilité permanente de continuer ses fonctions en raison de la maladie, l'administration a la possibilité de le mettre d'office à la retraite par anticipation.

➔ Tant que l'administration ne se prononce pas sur la mise à la retraite anticipée, elle a l'obligation de maintenir le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire avec un plein traitement jusqu'à ce qu'il puisse reprendre ses fonctions ou qu'il soit admis à faire valoir ses droits à la retraite.

(8) Conclusions de M<sup>me</sup> Emmanuelle CORTOT-BOUCHER, rapporteur public.

(9) Cette possibilité de porter le congé de longue durée à huit ans au total a été abrogée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 qui a modifié l'article 57,4° de la loi du 26 janvier 1984. Des dispositions sont attendues pour fixer les modalités réglementaires du nouveau congé pour invalidité temporaire.

## Références

### Textes

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

### Accès à la fonction publique Recrutement PACTE

**Note d'information N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2018/6 du 8 janvier 2018 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE modifié et de l'expérimentation du dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique (« contrat PRAB »)**

(NOR : SSAH1800676N)

Circulaire.legifrance.gouv, janvier 2018.- 16 p.

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a, dans un objectif d'ouverture des recrutements dans la fonction publique, élargi le champ des bénéficiaires du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'hospitalière et de l'État » (catégorie C) et ouvert, à titre expérimental, un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B. Les décrets n° 2005-900 du 2 août 2005, modifié par le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 et n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 en précisent les modalités de mise en œuvre, pour les trois versants de la fonction publique. La présente note d'information explicite ces dispositions et apporte notamment des précisions sur le versant hospitalier.

### Code du travail Licenciement Lettre administrative

**Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement**

(NOR : MTRT1733898D)

JO, n° 304, 30 décembre 2017, texte n° 83.- 10 p.

L'employeur, lorsqu'il notifie un licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 ou L. 1233-42 du code du travail peut utiliser les modèles de lettres établis aux annexes 1 à 6 du présent décret. L'employeur utilise le modèle de lettre correspondant à la nature juridique du licenciement envisagé et l'adapte aux spécificités propres à la situation du salarié ainsi qu'aux régimes conventionnels et contractuels qui lui sont applicables. Ce décret est pris pour l'application de l'article 4 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

### CSG Indemnité compensatrice Traitement des fonctionnaires

**Circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017**

(NOR : CPAF1735515C)

Circulaire.legifrance.gouv, janvier 2018.- 16 p.

En application de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment son article 8, le taux de la contribution sociale généralisée applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 augmente de 1,7 point et s'élève à 9,2 % d'une assiette égale à 98,25 % de la rémunération brute globale des agents publics. Cette augmentation s'applique sur la partie déductible de la CSG. Le gouvernement a décidé de compenser l'impact de la hausse de la CSG sur la rémunération des agents par deux mesures : la suppression, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 % et la création d'une indemnité compensatrice. La présente circulaire précise le champ d'application de cette indemnité, l'assiette des rémunérations prises en compte pour son calcul, ses modalités de détermination et de versement ainsi que les situations entraînant la modification du montant de l'indemnité. Pour le calcul de

l'indemnité compensatrice, la rémunération brute à prendre en compte se compose des éléments soumis à la CSG et uniquement liés à l'activité principale de l'agent public. Les modalités de détermination du montant de l'indemnité compensatrice sont détaillées dans les annexes et diffèrent selon la situation de l'agent concerné. Il est rappelé que le versement de l'indemnité est obligatoire, que son montant est fixe et versé mensuellement et que le régime des cotisations et contributions salariales est applicable suivant les modalités détaillées dans cette circulaire. Concernant le montant de l'indemnité, celui-ci peut évoluer à la hausse ou à la baisse dans certaines conditions comme la modification de la quotité de travail de l'agent ou en cas de congés pour raison de santé. Ce montant évolue alors dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent. Il est enfin rappelé qu'en application de l'article 5 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 que le montant de l'indemnité compensatrice peut faire l'objet d'un ajustement au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sous réserve qu'il soit plus favorable à l'agent. Seuls les agents publics nommés ou recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 peuvent bénéficier de cette actualisation.

Cette circulaire contient en annexes les éléments suivants :  
Annexe 1 : Détermination du montant de l'indemnité compensatrice pour les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017 (I. de l'article 2 du décret)

Annexe 2 : Agents publics rémunérés au 31 décembre 2017, situations particulières

Annexe 3 : Détermination du montant de l'indemnité compensatrice pour les autres agents publics (II et III de l'article 2 du décret)

Annexe 4 : Tableau synthétique des taux de cotisations salariales applicables aux agents publics avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018  
Annexe 5 : Tableau synthétique des taux de cotisations salariales applicables aux agents publics à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

Annexe 6 : Conséquences de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité

Annexe 7 : Mise en œuvre dans les SIRH de la fonction publique de l'État

Annexe 8 : Pièces à remettre en justification du paiement de l'indemnité compensatrice par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux ainsi que les organismes publics soumis au titre III du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

*Voir aussi les IAJ de janvier 2018, p. 6 à 9*

## Élection professionnelle Fonction publique

**Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale [**

(NOR : INTB1731505D)

JO, n° 27, 2 février 2018, texte n° 3.-3 p.

Ce décret vise à modifier et préciser les règles électorales applicables au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives

paritaires de la fonction publique territoriale. La date de publication de la liste électorale est avancée de 30 jours à 60 jours avant le scrutin, ainsi que celle de la liste des agents votant par correspondance de 20 jours à 30 jours avant le scrutin. Par voie de conséquence, la date limite de rectification de ces listes est également modifiée. Par ailleurs, le nombre minimum de candidats pour l'élection des représentants dans les commissions consultatives paritaires compétentes pour moins de 11 agents est fixé à un. Le décret, appliqué aux agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique territoriale.

## Élu Indemnité de fonction

**Circulaire du 10 janvier 2018 relative à la mise en œuvre de la possibilité de majoration de l'indemnité de fonction des chefs de l'exécutif et présidents de l'assemblée délibérante des collectivités territoriales les plus importantes**

(NOR : INTB1800018J)

Circulaire.legifrance.gouv, janvier 2018.- 7 p.

L'article 100 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 crée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la possibilité de majorer de 40 % les indemnités de fonction des chefs de l'exécutif et présidents de l'assemblée délibérante des collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre les plus importants. Le législateur a expressément prévu que cette majoration ne puisse avoir pour conséquence que le montant total des indemnités allouées aux membres de l'organe délibérant dépasse le plafond constitué des indemnités maximales susceptibles de leur être allouées avant application de cette majoration. La circulaire liste les élus concernés et précise la nature juridique et les modalités de calcul de cette majoration. Il est notamment précisé que la majoration est de même nature que l'indemnité de fonction. Elle obéit donc au même régime juridique, fiscal et social que cette dernière. Les nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Finances locales Collectivités territoriales Contrat

**Loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022**

(NOR : CPAX1723907L)

JO, n° 18, 23 janvier 2018, texte n° 1.- 40 p.

L'article 13 de la loi précise que les collectivités territoriales contribuent à l'effort de réduction du déficit public et de maîtrise de la dépense publique, selon des modalités à l'élaboration desquelles elles sont associées. Ainsi est prévu un mécanisme de contractualisation avec les collectivités dont les dépenses de fonctionnement sont annuellement supérieures à 60 millions d'euros pour limiter la hausse de leurs dépenses de fonctionnement à + 1,2 % par an. L'article 16

détaille l'ensemble des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales. Des contrats seront conclus entre le représentant de l'État, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont les dépenses réelles de fonctionnement constatées dans le compte de gestion du budget principal au titre de l'année 2016 sont supérieures à 60 millions d'euros et auront pour objet de consolider leur capacité d'autofinancement et d'organiser leur contribution à la réduction des dépenses publiques et du déficit public. Les autres collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent demander au représentant de l'État la conclusion d'un tel contrat. À cette fin, les contrats déterminent sur le périmètre du budget principal de la collectivité ou de l'établissement, un objectif d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, un objectif d'amélioration du besoin de financement et, pour les collectivités et les établissements dont la capacité de désendettement dépasse en 2016 le plafond national de référence défini au présent article, une trajectoire d'amélioration de la capacité de désendettement (article 29).

## Sapeur-pompier professionnel Examen professionnel

### Arrêté du 4 janvier 2018 autorisant au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un examen professionnel de lieutenant de 2<sup>e</sup> classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2018

(NOR : INTE1800199A)

JO, n° 4, 6 janvier 2018, texte n° 4.- 2 p.

Par arrêté du ministre d'État, ministre de l'intérieur, en date du 4 janvier 2018, est autorisée au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un examen professionnel de colonel de sapeurs-pompiers professionnels prévu à l'article 26 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012. Cet examen professionnel aura lieu selon les modalités suivantes : une phase d'admissibilité consistant en l'évaluation par le jury des dossiers de candidature à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018. Une phase d'admission comprenant une épreuve orale à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 en Ile-de-France avec possibilité de visioconférence pour les candidats ultramarins. Le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude établie au titre de l'examen professionnel de lieutenant de 2<sup>e</sup> classe de sapeurs-pompiers professionnels pour 2018 est de 500 postes.

## Simplification administrative Gestion publique Norme

### Circulaire n° 5991/ SG du 12 janvier 2018 relative à la simplification du droit et des procédures en vigueur

Circulaire.legifrance.gouv, janvier 2018.- 2 p.

Le Premier ministre Édouard Philippe détaille la mise en œuvre de l'obligation, faite à compter du deuxième trimestre de l'année 2018, que chaque projet de loi sectoriel comporte un volet de mesures de simplification des normes législatives en vigueur intervenant dans le même domaine de politiques publiques et en rapport avec l'objet de la loi. Il rappelle également certains objectifs du programme de transformation « Action publique 2022 » notamment la simplification administrative et l'attention apportée à la qualité de service. Selon lui, la réduction des charges administratives est nécessaire à la fois pour rétablir un lien de confiance entre la société et l'administration, pour délivrer les citoyens, les entreprises et les collectivités territoriales des contraintes qui brident les capacités d'innovation et pour remobiliser les agents publics sur des projets faisant appel à leur créativité et à leur sens de l'intérêt général. ■



## 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.

### Congé annuel Retraite Fonction publique

#### Possibilité de report des congés annuels des agents en fin de relation de travail

Cour administrative d'appel de Marseille, 6 juin 2017, Commune de Calvi, req. n° 15MA02573

Sont incompatibles avec le droit européen et donc illégales, les dispositions de l'article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 qui ne prévoient pas, pour des agents se trouvant en fin de relation de travail et qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels pour des motifs indépendants de leur volonté en raison d'un congé de maladie ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service, la possibilité de report de ces congés. En conséquence, en l'espèce, des agents ayant été empêchés, pour des raisons indépendantes de leur volonté liées à l'intérêt du service, de bénéficier de leur droit à congé annuel avant leur départ à la retraite ont droit à l'indemnisation des jours des congés non pris, dans la limite du nombre de jours dont ils pouvaient bénéficier entre la date de la demande de congés et la date du départ à la retraite.

#### Droit d'un fonctionnaire à percevoir une indemnité financière pour congé annuel non pris du fait d'un congé maladie au cours d'une année civile donnée

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 juillet 2017, Ministre de l'Intérieur c/ M. B., req. n° 14BX03684

Un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel non pris du fait d'un congé maladie au cours d'une année civile donnée. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report de ces congés, le juge peut considérer, au regard du droit européen tel qu'interprété par la CJUE, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. En conséquence, à l'expiration de la période de report, les droits à congés acquis au titre de cette année ne peuvent plus être indemnisés. Par ailleurs, les droits à indemnisation sont calculés en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue au cours des congés qu'il n'a pas pu prendre, dans la limite de quatre semaines par an. ■

## 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.

### Agent non titulaire Contrat à durée indéterminée Fonction publique

#### La sanction du recours abusif à l'intérim par l'administration

Actualité juridique - Droit administratif, n° 33, du 9 au 15 octobre 2017.- pp. 1904-1908

Sont publiées les conclusions de M. François Xavier Bréchet, rapporteur public sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Nantes du 21 juin 2017, req n° 16NT00413, lui-même publié. Depuis la publication de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, les employeurs publics peuvent légalement recourir au travail temporaire sous de strictes conditions. Le non-respect de certaines garanties accordées au travailleur temporaire entraîne la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public conclu avec l'employeur public, assorti d'une obligation de réintégrer l'agent s'il en fait la demande. Le rapporteur public propose dans le cas d'espèce de faire droit à la requête de réintégration dans ses fonctions de la requérante. Pour parvenir à cette conclusion, il revient sur les dispositions applicables aux personnes publiques qui ont recours aux services des entreprises de travail temporaire, avant de déterminer les conséquences qui s'attachent au recours abusif par l'administration du travail temporaire.

### CNRACL Temps non complet Fonction publique territoriale

#### Une affiliation à la CNRAL pour les fonctionnaires territoriaux à temps non complet

La Lettre du cadre territorial, n° 514, janvier 2018.- pp. 50-51

Dans un arrêt du 9 novembre 2017, la Cour de cassation a jugé que la règle d'affiliation des fonctionnaires territoriaux à temps non complet à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) était contraire au droit de l'Union européenne. L'article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ne permet pas aux fonctionnaires à temps non complet d'être affiliés à la CNRACL à moins de consacrer un nombre minimal d'heures de travail

fixé par délibération de cette caisse. Les postes d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) étant plus fréquemment occupés par une population féminine à temps non complet, la Cour de cassation a estimé que cet article de loi défavorisait les personnes d'un sexe par rapport à l'autre et instituait une discrimination indirecte dans l'accès à un régime professionnel.

### Radiation des cadres Révocation Sanction disciplinaire

#### Radiation des effectifs de la fonction publique... et après ?

Actualité juridique - Droit administratif, n° 32, du 2 au 8 octobre 2017.- pp. 1853-1854

Cet article contient une note sous les jugements du tribunal administratif de Lyon, du 28 juin 2017, req. n° 1410285 et du 31 mai 2017, req. n° 1600240. Dans ces deux affaires, le tribunal administratif de Lyon a été amené à évaluer la portée de l'invocation par le fonctionnaire d'un changement de sa situation à l'égard d'une sanction ou d'une mesure de radiation des cadres prise sur le fondement d'un jugement du Tribunal correctionnel. Le fondement légal de ces deux décisions est l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui prévoit les cas de perte de la qualité de fonctionnaire entraînant la radiation des cadres. L'articulation entre les effets d'une condamnation par le juge répressif et les décisions administratives qui s'y fondent permettent rarement des marges de manœuvre pour remettre en cause la décision administrative. Ainsi, dans les deux cas, le tribunal a rejeté les requêtes, qu'elles concernent une radiation des cadres ou une sanction.

### Sapeur-pompier professionnel Congé pour raison opérationnelle Reclassement professionnel

#### Du nouveau pour la fin de carrière des sapeurs-pompier professionnels

La Lettre du cadre territorial, n° 514, janvier 2018.- pp. 48-49

Cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 8 novembre 2017, req n° 402951 relatif à la demande d'un sapeur-pompier

professionnel d'octroi d'un congé pour raison opérationnelle. Les sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins 50 ans, dont la difficulté à exercer leurs missions est reconnue médicalement, peuvent bénéficier d'un projet de fin de carrière. Le congé pour raison opérationnelle avec

constitution de droits à pension est accordé au sapeur-pompier professionnel lorsqu'aucune proposition de reclassement ne lui a été faite dans le délai de deux mois suivant sa demande de congé, alors même qu'il n'a pas saisi préalablement l'administration d'une demande de reclassement. ■

# ANNALES CORRIGÉES

## CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

*Votre passeport pour la réussite*



Une collection élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours

Sujets corrigés  
Guides pratiques des épreuves écrites et orales  
Vraies copies de candidats  
Conseils du jury



Filières : administrative, technique, culturelle, sportive, médico-sociale, animation, sécurité.

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

La Documentation Française

## 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.

#### Action sociale Prestation sociale Fonction publique territoriale

##### Les taux de prestation d'action sociale pour 2018

La Lettre de l'employeur territorial, n°1565, du 9 au 15 janvier 2018.- pp. 6-8

En l'absence de précisions réglementaires sur le champ et la nature des prestations d'action sociale dans la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales peuvent s'inspirer de la circulaire du 15 décembre 2017 relative aux prestations interministérielles d'action sociale fixant les taux applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les subventions accordées sont détaillées pour les domaines de la restauration, de l'aide familiale, de l'enfance et du handicap. Enfin, l'article précise le mécanisme de calcul du quotient familial.

#### Agent contractuel Titularisation Fonction publique

##### Les syndicats veulent un nouveau plan de titularisation pour les contractuels

Acteurs publics.com, 24 janvier 2018.- 2 p.

Le dispositif d'accès à l'emploi titulaire, dit « plan Sauvadet », mis en place en 2012 doit prendre fin le 13 mars 2018. Dans ce contexte, huit des neuf organisations syndicales représentatives de la fonction publique réclament l'ouverture d'une concertation pour un nouveau plan de titularisation des agents contractuels, dans une lettre adressée le 23 janvier dernier au ministre de l'action et des comptes publics, Gérald Darmanin. Le comité de suivi du protocole d'accord « Sauvadet » se réunira au printemps prochain afin de dresser le bilan de sa mise en œuvre.

#### Agent de sécurité Armement Sécurité intérieure

##### Sécurité locale : des agents privés armés et amenés à jouer un rôle accru

Localtis, 5 janvier 2018.- 2 p.

Le décret n° 2017-1844 du 29 décembre 2017 relatif à l'exercice de certaines activités privées de sécurité avec le port d'une arme pris en application d'une disposition de la loi sur

la sécurité publique du 1<sup>er</sup> mars 2017 prévoit que les agents de sécurité privés puissent être désormais armés, selon des conditions strictes. Ainsi le décret distingue plusieurs profils et cas de figure. Concernant les collectivités, en tant que donneurs d'ordre, pour l'armement des agents de sécurité privée qui interviennent pour sécuriser un bâtiment, un équipement communal ou un événement, une autorisation doit être délivrée par le préfet du département du lieu d'exercice de la mission. L'autorisation est sollicitée par la société sur requête écrite de la collectivité. Le dossier de demande d'autorisation doit notamment comprendre une copie de la promesse de contrat ou, en cas de marché public, une lettre d'engagement sous condition, relative à la prestation de surveillance armée. Le dossier comprend en outre une note justifiant de la nécessité de la mission de surveillance armée au regard des circonstances exposant les agents en charge de la mission ou les personnes se trouvant dans les lieux surveillés à un risque exceptionnel d'atteinte à leur vie, ou encore une note présentant les conditions de transport des armes et de leur conservation sur les lieux surveillés, pendant la durée de la mission. Cette autorisation préfectorale vaut autorisation de port d'armes pour les agents concernés durant l'exécution de la mission. Une copie de l'autorisation est transmise au directeur du Conseil national des activités privées de sécurité ainsi qu'au maire de la commune où est exercée la mission. Le port du gilet pare-balles est obligatoire pendant toute la durée de la mission et les armes doivent être portées de manière apparente. Le décret fixe enfin les conditions de formation de ces agents. L'autorisation de port d'armes est délivrée à son titulaire pour une durée de cinq ans.

#### Centre de gestion Médiation Gestion des ressources humaines

##### Les centres de gestion se rendent indispensables

La Gazette des communes, n° 1, du 8 au 14 janvier 2018.- pp. 24-29

Cet article fait suite à la publication du rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) et du contrôle général économique et financier (CGEFI) du 15 novembre 2017 remplaçant les centres de gestion (CDG) au cœur d'un système mutualisé de gestion RH dans la fonction publique territoriale. Il dresse un bilan positif de l'évolution des CDG, qui sont jugés porteurs d'innovation. Leur mission d'expertise

juridique est valorisée. Le rapport prône, par ailleurs, une application homogène sur l'ensemble du territoire des missions obligatoires du socle commun ainsi qu'un développement des « services à la carte ». Michel Hiriart, président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), présente les atouts majeurs des centres de gestion, les enjeux de la création d'un établissement public national, la prise en charge de nouvelles missions, le volet déontologique et la mise en œuvre de la médiation.

## Cessation anticipée d'activité Retraite Fonction publique

### Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse

Questions retraite et solidarité : les études, n° 21, janvier 2018.- 8 p.

Les fonctionnaires occupant un emploi présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles relèvent de la catégorie dite « active » et peuvent bénéficier d'un départ anticipé en retraite. Cette étude s'intéresse aux cotisants à la CNRACL relevant de la catégorie active. Au sein de la fonction publique territoriale, cette catégorie regroupe principalement les emplois de la filière incendie et secours, occupés par les sapeurs-pompiers professionnels et ceux de la filière de la police municipale. En 2016, 50 % des fonctionnaires hospitaliers et 7 % des fonctionnaires territoriaux ont occupé des emplois relevant de la catégorie active. Les évolutions apportées aux règles de classement en catégorie active ont eu un impact sur le poids de la population dans cette catégorie ainsi que sur celui des départs en retraite pour ce motif. La proportion de fonctionnaires occupant un emploi en catégorie active a baissé de 12 points entre 2010 et 2016 dans la fonction publique hospitalière et de 2 points dans la fonction publique territoriale. En 2016, 23 % des retraités de la CNRACL sont partis au motif de la catégorie active contre 33 % en 2006. Un recul qui a touché essentiellement la fonction publique hospitalière.

## CNIL RGPD Données personnelles Protection des Données

### Projet de loi CNIL3 : l'impossible défi

La semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n° 2, du 15 au 21 janvier 2018.- pp. 2-4

L'entrée en vigueur du règlement européen 2016/679 dit règlement général sur la protection des données (RGPD), le 25 mai 2018, nécessite une mise à jour de la loi Informatique et libertés. L'article présente les grandes lignes du projet de loi relatif à la protection des données personnelles et les amendements proposés par la CNIL qui visent notamment à préciser son champ d'application et à mettre en cohérence le volet pénal. Jugé long et peu lisible par la CNIL, ce projet de texte doit clarifier les droits et obligations des responsables de traitements.

## Codéveloppement Formation Fonction publique territoriale

### Youpi, le Codev arrive dans la territoriale !

La Lettre du cadre territorial, n°514, janvier 2018.- pp.34-36

Le codéveloppement, appelé « Codev », est une méthode de formation innovante qui vise à développer des pratiques professionnelles et à cultiver une intelligence collective. Les séances, réunissant mensuellement un groupe de personnes qui partagent des problématiques professionnelles, se déroulent en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion (exposé du problème, clarification, constat, consultation, synthèse et retour d'expérience). Encadrées par un facilitateur, celles-ci sont un lieu d'échange entre l'un des participants qui endosse le rôle de « client » et les autres qui jouent les rôles de « consultants ». L'article donne la parole aux membres du Conseil départemental du Finistère, qui ont expérimenté cette démarche de codéveloppement.

## Communication locale Relation administration usagers Support numérique

### La communication territoriale se réinvente

La Gazette des communes, n° 3, du 22 au 28 janvier 2018.- pp. 30-36

Dans un contexte de transformation majeure de la carte des territoires, la communication territoriale doit s'adapter à ces nouveaux échelons de collectivités mais également aux nouvelles attentes des citoyens. Le métier de communicant a beaucoup évolué ces dernières années, en raison de la digitalisation des supports, de l'essor des réseaux sociaux et du développement de l'intelligence artificielle. Les communicants s'interrogent aujourd'hui sur l'évolution de leur métier à l'aune de ces transformations.

## Compte personnel de formation Compte personnel d'activité Formation Fonction publique territoriale

### Compte personnel de formation : toutes les réponses aux questions des agents territoriaux

Maire Info, 12 janvier 2018.-1 p.

Le portail de l'État au service des collectivités vient de publier une foire aux questions (FAQ) relative à la mise en place du compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique territoriale. Cet article liste les questions les plus fréquentes puis rappelle les grands principes du CPF.

### Guide pour le déploiement du SI du compte personnel de formation dans la fonction publique (fascicule 1) : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation

Ministère de l'action et des comptes publics.-Paris : DGAFP, 2018.-23 p.

Le compte personnel d'activité (CPA) s'inscrit dans une démarche de mobilisation du numérique pour faciliter

l'accès des droits à formation par les agents publics. Le portail « [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) », géré par la Caisse des dépôts et consignations, est un service à destination des agents publics qui propose un suivi de l'acquisition et de l'utilisation des droits du compte personnel de formation (CPF). À compter du mois de juin 2018, chaque agent public pourra ouvrir son CPA. Pour le déploiement numérique de ce compte, les employeurs publics de l'État, territoriaux et hospitaliers doivent conduire un certain nombre de chantiers. Le présent fascicule, destiné à l'usage des acteurs publics, décrit le premier processus relatif à l'initialisation des comptes des agents publics. Pour les agents titulaires et fonctionnaires stagiaires, le compte est pré-alimenté par la Caisse des dépôts et consignation (CDC) via les données recueillies dans le cadre de la gestion du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Pour les agents publics contractuels, l'alimentation de leur compte d'heure sera effectuée soit par un système d'échange de fichiers entre l'employeur et la CDC, soit par saisie directe des données par l'employeur.

## Conservateur de bibliothèques Fonction publique de l'État Carrière

### Comment améliorer la carrière des conservateurs de bibliothèques ?

Gazette.fr, 5 janvier 2018.-5 p.

L'Inspection générale des bibliothèques (IGB) et l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (IGAENR) ont présenté fin décembre 2017 un rapport qui livre une photographie du métier de conservateur de bibliothèque. Les auteurs de ce rapport avancent, au total, 11 propositions pour améliorer la carrière de ces professionnels et adapter son organisation aux mutations des bibliothèques. 1 472 conservateurs des bibliothèques répartis en deux corps, exercent un métier multiforme au carrefour de l'éducation, de la formation, de la recherche et du développement culturel et social. Afin d'améliorer leur parcours et leur carrière les rapporteurs préconisent la fusion des deux corps, la mise en commun des concours de recrutement de l'État et des collectivités territoriales, la rénovation de la formation initiale, le recours à la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) pour le recrutement des postes de direction, la définition de critères d'évaluation de l'expertise et la création d'emplois fonctionnels pour certains postes de direction. Enfin, le rapport fait état d'un certain nombre de faiblesses concernant l'actuel dispositif de mise à disposition des conservateurs d'État auprès des collectivités.

## Cotisation de sécurité sociale Avantage en nature

### Avantages en nature : revalorisation des forfaits au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Liaisons sociales, n° 17483, 8 janvier 2018.-2 p.

La réglementation relative aux avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit une revalorisation des montants forfaitaires au 1<sup>er</sup> janvier de

chaque année. Les barèmes des avantages en nature applicables en 2018 ont été diffusés sur le site des Urssaf. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, ces montants forfaitaires en euros sont revalorisés en fonction du taux prévisionnel d'évolution de l'inflation (hors tabac) de l'ensemble des ménages, fixé en annexe du projet de loi de finances pour 2018, soit 1 %. Les limites des tranches de rémunération servant à évaluer l'avantage en nature logement sont, quant à elles, revalorisées en fonction du montant du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018, soit 3 311 euros par mois. Ces montants forfaitaires sont des évaluations minimales qui peuvent être remplacées par des montants supérieurs dans le cadre d'un accord entre le salarié et son employeur, d'une convention ou d'un accord collectif.

## CSFPT

### Rapport d'activité

Bilan d'activité 2017 / Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale.-Paris : CSFPT, 2018.-18 p.

Le bilan d'activité s'ouvre sur un rappel du fonctionnement, de la composition et des missions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). En 2017, l'instance composée de 20 représentants des collectivités et de 20 représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux a essentiellement partagé son activité entre l'examen de textes de natures diverses et d'autre part la rédaction en auto saisine de 5 rapports portant sur des domaines essentiels de la fonction publique territoriale : la formation professionnelle, la protection sociale complémentaire, la situation des agents spécialisés des écoles maternelles (Atsem), les cadres d'emploi de catégorie A de la fonction publique territoriale et l'emploi public territorial à La Réunion. Le CSFPT s'est ainsi réuni 6 fois en assemblée plénière et son activité a essentiellement porté sur l'examen des 65 textes à dispositions statutaires.

## CSFPT

### Fonction publique territoriale

#### Le Conseil supérieur prendra toute sa place dans la « modernisation de la fonction publique territoriale »

Localtis, 24 janvier 2018.-2 p.

Lors de la cérémonie des vœux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) organisée le 24 janvier 2018, Philippe Laurent, son président, a encouragé les employeurs territoriaux à s'impliquer davantage dans les travaux de l'instance et a réaffirmé l'enjeu majeur de préservation de l'autonomie de la fonction publique territoriale. Après avoir dressé le bilan de l'année 2017, qui a permis l'examen d'un certain nombre de textes découlant du dispositif «Parcours professionnels, carrières et rémunérations» (PPCR), Philippe Laurent a exposé les sujets importants de l'année 2018 : l'avenir du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), la réforme des retraites, la réforme de l'apprentissage, le développement du numérique et la modernisation des politiques publiques. Par ailleurs, des projets de rapport sont annoncés sur le recrutement et la formation des agents

territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) et des agents de la filière animation, des sapeurs-pompiers et de l'enseignement artistique, les contrats aidés et l'évaluation des risques professionnels.

## Cumul emploi retraite Pension de retraite

### Les modalités du cumul emploi-retraite

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 5, 8 janvier 2018.-6 p.

Les assurés de l'ensemble des régimes d'assurance vieillesse peuvent, sous certaines conditions, cumuler intégralement leur pension de retraite de base et le revenu d'une activité professionnelle. Pour pouvoir bénéficier de ce cumul libéralisé, ils doivent avoir liquidé leur pension personnelle de retraite des régimes de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales. Les assurés doivent en outre satisfaire à certaines conditions d'âge et de durée d'assurance. À défaut, le cumul emploi-retraite est plafonné. Cet article détaille l'ensemble des règles applicables au cumul d'une pension de retraite avec le revenu d'une activité professionnelle.

## Décharge d'activité de service Syndicat Fonction publique

### Renforcement des garanties accordées aux agents exerçant une activité syndicale

La Lettre du cadre territorial, n°514, janvier 2018.- pp. 46-47

Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 précise les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale. Cette disposition réglementaire concerne les agents qui, bénéficiant de mises à disposition ou de décharges d'activité de service, consacrent la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, à une activité syndicale. Les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire qui s'appliquent dans ce cadre sont précisées. L'agent exerçant une activité syndicale peut bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement ainsi que des prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire instaurées par son employeur. Ces avantages s'appliquent également aux agents contractuels.

## Égalité professionnelle Discrimination Fonction publique

### Fonction publique : égalité entre les femmes et les hommes : des progrès restent à faire

Localtis, 10 janvier 2018.-3 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a présenté aux syndicats et aux représentants des employeurs, lors de la réunion de la formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique en charge des questions d'égalité, la version projet de l'édition 2017 du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre

les femmes et les hommes. La nouvelle édition du rapport sera plus représentative des initiatives menées par le secteur public local, puisque différents projets mis en place par les collectivités seront présentés, tels ceux menés par les villes de Grenoble, Paris et Nantes. Les inégalités entre les agents publics sont encore prégnantes selon leur sexe. En 2015, les femmes employées dans la fonction publique territoriale avaient en particulier une rémunération nette moyenne inférieure de 9,3% à celle des hommes.

## Élection professionnelle Fonction publique

### Fonction publique : les élections professionnelles fixées au 6 décembre 2018

Acteurs publics.com, 10 janvier 2018.-1 p.

Les agents publics, contractuels et fonctionnaires éliront leurs représentants du personnel pour les trois versants de la fonction publique le 6 décembre 2018 a officiellement confirmé le gouvernement auprès des syndicats. Dans les administrations qui recourent au vote électronique exclusif, les opérations se dérouleront sur des périodes comprises entre 24 heures et 8 jours, le dernier jour intervenant le 6 décembre 2018, ont précisé Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, et Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre, dans un courrier publié par la CFDT le 10 janvier dernier.

## Fonction publique de l'État Commission administrative paritaire

### Les commissions administratives paritaires, un modèle en sursis

Acteurs publics, n° 131, janvier-février 2018.- pp. 58-60

Le gouvernement souhaite assouplir et déconcentrer la gestion de proximité des agents de l'État. Au centre de ses réflexions, les commissions administratives paritaires (CAP), consultées pour chaque promotion, avancement et mobilité des fonctionnaires. Tous les employeurs publics s'interrogent sur la pertinence de la consultation des CAP en particulier en raison de la lourdeur de leur gestion et de l'intérêt des sujets traités lors des séances.

## Fonction publique de l'État Compétence Métier

### Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État

Ministère de la fonction publique (France) .- Paris : DGAFF, 2017.- 222 p.

Ce dictionnaire est l'outil complémentaire du RIME, qui établit la liste des compétences (savoir-faire, savoir être et connaissances) génériques attendues dans les différents métiers de l'État et en propose une définition partagée. Cette harmonisation des compétences permet de rendre visible les proximités entre les emplois-références du RIME et entre les emplois types des différents répertoires ministériels des métiers. Elle

viser une meilleure adéquation des attentes des différents utilisateurs potentiels du dictionnaire, des agents aux responsables des ressources humaines, en passant par les acteurs de l'accompagnement personnalisé ou les managers de proximité. L'usage de ce dictionnaire vise à mieux accompagner la construction de parcours professionnels cohérents et diversifiés car il propose une identification des compétences transférables, qui constituent un socle de compétences techniques communes à plusieurs métiers d'un même domaine fonctionnel ainsi que des compétences transversales, qui sont des compétences génériques communes à un ensemble de métiers relevant de plusieurs domaines fonctionnels et qui ont vocation à intégrer le passeport de compétences de l'agent.

## Fonction publique

### Action publique

### Dialogue social

### Régime indemnitaire

#### Olivier Dussopt : « Le dialogue ne signifie pas le consensus permanent ! »

La Gazette des communes, n° 1, du 8 au 14 janvier.- pp. 6-9

Au cours de cet entretien, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, rappelle les objectifs de la réforme de la fonction publique et expose sa méthode. Chargé de suivre les chantiers de la fonction publique et du dialogue social, ses missions s'inscrivent dans le programme « Action publique (AP) 2022 » visant à améliorer les services publics pour les usagers ainsi que les conditions de travail des agents. Olivier Dussopt poursuivra ainsi le dialogue avec les organisations syndicales sur l'ensemble des sujets relatifs à la fonction publique : la rémunération, les effectifs, les conditions de vie au travail, les carrières, la reconnaissance de l'engagement professionnel et les recrutements. La réflexion sur la modernisation de la fonction publique territoriale, menée avec les organisations syndicales et le collège « employeurs », portera notamment sur l'évolution et la généralisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) et sur la décorrélation du point d'indice. Interrogé sur l'agenda social de 2018, le secrétaire d'État annonce quatre sujets de négociation : la poursuite des rencontres avec les groupes de travail, l'ouverture d'une réflexion sur la protection sociale complémentaire, la préparation des élections professionnelles et l'organisation du prochain rendez-vous salarial.

## Fonction publique

### Modernisation de l'administration

### Comité interministériel à la transformation publique

### Statut

### Agent contractuel

#### Rémunération au mérite, contractuels... Un premier train de mesures centrées sur les agents publics

Localtis, 1<sup>er</sup> février 2018.- 3 p.

Dans le cadre de la démarche Action publique 2022, Édouard Philippe a présenté, lors du premier Comité interministériel à

la transformation publique (CITP) qui s'est déroulé le 1<sup>er</sup> février 2018, les mesures visant à assouplir le statut de la fonction publique. Sont annoncés l'introduction d'une part de rémunération au mérite, la possibilité d'un recours accru aux agents contractuels, l'accompagnement à la mobilité entre les différents versants de la fonction publique, envisageant même un « plan de départs volontaires », ainsi que la rénovation du dialogue social. Le deuxième chantier interministériel porte sur la simplification et la qualité du service public. Toutes les administrations accueillant du public devront fournir des indicateurs rendant compte de la satisfaction du public dès la fin 2018. Le Premier ministre a réaffirmé son objectif d'accélérer la transformation numérique des administrations françaises. Le deuxième CITP aura lieu en avril prochain.

## Fonction publique territoriale

### Effectif

### Statistique

#### Baisse des effectifs dans la fonction publique territoriale en 2016

Bulletin d'information statistique de la DGCL, n° 121, décembre 2017.-4 p.

Le nombre d'agents de la fonction publique territoriale a diminué de 0,4 % entre fin 2015 et fin 2016. Hors contrats aidés, les effectifs baissent de 0,2 %. Cette baisse se retrouve dans tous les niveaux de collectivités, sauf les organismes intercommunaux (+ 4,1 %). Elle concerne principalement les contrats aidés (- 3,8 %) et, dans une moindre mesure, les fonctionnaires (- 0,2 %).

## Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

### AGEFIPH

### Travailleur handicapé

#### Insertion professionnelle des personnes handicapées : la Cour des comptes préconise un changement de modèle

Localtis, 8 janvier 2018.-2 p.

La Cour des comptes dresse un constat sévère du fonctionnement des deux organismes d'insertion professionnelle pour les personnes handicapées. L'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs est une obligation pour les entreprises et les organismes publics, lorsqu'ils emploient plus de 20 salariés. L'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) assurent la collecte des pénalités des entreprises ne respectant pas cette obligation et mettent en œuvre la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Selon la Cour des comptes la gestion de l'Agefiph et du FIPHFP est coûteuse et mal maîtrisée et se trouve confrontée à une impasse financière. La faible valeur ajoutée de ces organismes dans la mise en œuvre de cette politique et leurs résultats insuffisants mettent en évidence la nécessité d'une refondation importante. Concernant le FIPHFP, le rapport souligne que ce dernier aide au reclassement des personnes

reconnues inaptes, ce qui soulève la question, dans la fonction publique, de la frontière entre handicap et prévention des risques socio-professionnels au travail, alors même que cette dernière relève d'une réglementation particulière. De plus, la Cour des comptes a noté des différences importantes de traitement dans la prise en charge des travailleurs handicapés entre secteur privé et secteur public et préconise une harmonisation des actions des deux organismes. En conclusion, la Cour des comptes recommande d'évaluer l'intérêt de maintenir le FIPHFP, privilégiant plutôt une affectation directe de crédits, et de recentrer l'Agefiph sur des missions spécifiques fondées sur une analyse précise des besoins des personnes handicapées.

### **Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**

Inspection générale des finances (IGF), Inspection générale de l'administration (IGA).- 2017.-413 p.

Suite à la publication du rapport critique de la Cour des Comptes sur la gestion de l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les Inspections générales des affaires sociales (Igas) et des finances (IGF) ont remis un rapport moins sévère à leur égard qui s'inscrit dans le cadre de l'engagement pris par le gouvernement de rénover l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Le rapport des deux inspections s'articule autour de trois grands constats : le mode de financement des deux fonds est porteur d'incitations et d'améliorations du taux d'emploi des travailleurs handicapés mais certaines règles de calcul de la contribution affaiblissent la portée de l'obligation, la baisse régulière des contributions devrait se poursuivre à moyen terme par une forte diminution des recettes dans le secteur public et un fléchissement dans le privé, le rôle majeur d'acteurs externes pour les dépenses place les fonds dans une position de fragilité, tout comme certaines incohérences de leurs stratégies de dépense. Les inspections générales concluent qu'il est possible de redonner des marges de manœuvre financières à court terme sans remettre en cause le mode de financement et que ce temps doit être mis à profit pour une réorganisation des fonds autour d'un acteur unique. Les inspections formulent 23 propositions avec plusieurs scénarios possibles mais toutes articulées autour des objectifs suivants : renforcer l'OETH, simplifier la déclaration, professionnaliser le recouvrement, renforcer les contrôles, rénover l'offre d'intervention et réaffirmer les principes de fonctionnement, améliorer le pilotage et réorganiser les acteurs. Les arbitrages du gouvernement seront rendus au printemps 2018.

### **Frais professionnel Frais de déplacement Barème**

#### **Évaluation des frais professionnels en 2018**

Liaisons sociales, n° 17483, 8 janvier 2018.-2 p.

Les barèmes des frais professionnels applicables en 2018 ont été publiés sur le site des Urssaf, le 1<sup>er</sup> janvier dernier.

Les plafonds des montants des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont revalorisés de 1 %. Des tableaux présentent les limites d'exonération des allocations pour frais de repas, indemnités de grand déplacement en métropole et frais liés à la mobilité professionnelle.

### **Jour de carence Fonction publique**

#### **Rétablissement du jour de carence : téléchargez le projet de circulaire**

Gazette.fr, 11 janvier 2018.-3 p.

Le rétablissement du jour de carence dans la fonction publique est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le projet de circulaire relatif à sa mise en œuvre sera discuté avec les organisations syndicales le 16 janvier 2018. Le texte provisoire se différencie peu de la circulaire de 2012, lorsque le jour de carence a été appliqué pour la première fois dans la fonction publique. Les différentes exceptions à l'application du jour de carence sont précisées et il est rappelé que le délai de carence ne s'applique ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches. Le projet de circulaire précise également que le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT). Le délai de carence est assimilé à du temps de service effectif dans le grade du corps ou cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire, ne devrait pas donner lieu à une cotisation supplémentaire versée par l'agent public ou son employeur et ne serait pas non plus assujéti à une retenue sur pension.

*Voir aussi les IAJ janvier 2018, p. 6*

### **Laïcité Centre social**

#### **Pour la Laïcité : la posture éthique des centres sociaux**

Fédération des centres sociaux et socioculturels de France.- 2017.-24 p.

Ce livret a pour objectif d'aider le réseau des centres sociaux à approfondir ses connaissances sur les liens étroits qui existent entre laïcité et projet social, entre l'histoire de la laïcité et celle des centres sociaux. Il vient préciser cette approche de la laïcité sur la base d'une « démarche éthique ». Ce livret propose également une lecture de la charte de la laïcité de la branche famille et de ses partenaires, à l'élaboration de laquelle la Fédération des centres sociaux et socioculturels de France (FCSF) a participé. Un document complémentaire retrace l'historique de la notion de laïcité et en rappelle les principaux textes législatifs et réglementaires.

## Lanceur d'alerte Fonction publique Droit d'alerte

### La reconnaissance des lanceurs d'alerte

La Lettre de l'employeur territorial, n°1562, du 5 au 11 décembre 2017.-pp.6-7

Le statut de lanceur d'alerte a été introduit par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. L'article donne une définition de la notion de lanceur d'alerte et dresse les contours de son champ d'action. La procédure de recueil des signalements graduée est rappelée. L'Agence française anticorruption, créée pour lutter contre les manquements à la probité, a pour mission d'aider les autorités compétentes et les personnes confrontées à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme. Elle vérifie également l'existence de mesures préventives.

### Un statut pour les lanceurs d'alerte

La Lettre de l'employeur territorial, n°1564, du 5 au 12 janvier 2018.- pp.6-8

Cet article présente les dispositions du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État. La procédure de recueil des alertes, fixant les modalités de signalement, est explicitée. Une attention particulière est portée sur les suites à donner à l'alerte. La procédure doit garantir la plus stricte confidentialité à l'égard des auteurs de l'alerte, des personnes visées et des informations recueillies. Par ailleurs, le statut de lanceur d'alerte est protégé. Des sanctions lourdes peuvent être encourues pour dénonciation calomnieuse, pour toute personne entravant la procédure et pour diffamation contre le lanceur d'alerte. L'article précise, enfin, que le pouvoir d'injonction du juge est renforcé.

## Droit d'alerte Lanceur d'alerte Collectivités territoriales

### Procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des collectivités locales

Association des Maires de France.- 2018.-6 p.

Les collectivités et établissements publics locaux d'une certaine importance doivent mettre en place, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, une procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte. Cette note propose une définition des lanceurs d'alerte puis décrit les procédures de signalement des alertes et les modes de publicité à instaurer. Les modalités de protection des lanceurs d'alerte et la désignation d'un référent sont également rappelées.

## Marché public Dématérialisation

### Marchés publics : anticiper la « full-demat » en 2018

Maires de France, n° 353, janvier 2018.- pp. 62-63

La dématérialisation complète des marchés publics entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2018. Les obligations entrant en vigueur pour tous les acteurs publics concernent principalement la procédure de passation des marchés. L'article détaille les points importants de la réforme et en précise le calendrier. Les documents de la consultation devront être mis gratuitement à disposition des opérateurs économiques sur un profil d'acheteur, exception faite pour certains marchés de moins de 25 000 euros. Dans un objectif de simplification, les candidats à une consultation lancée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018, n'auront plus à fournir les documents justificatifs et les moyens de preuves déjà transmis au service acheteur lors d'une précédente consultation à condition que ces pièces soient toujours valables. Les plateformes numériques devront répondre aux exigences minimales fixées par l'arrêté du 14 avril 2017 relatif aux profils d'acheteurs. Destiné à remplacer, entre autres, la déclaration sur l'honneur des candidats et à harmoniser les formulaires de candidature au niveau de l'Union européenne, le document unique de marché européen (DUME) sera mis à disposition des opérateurs économiques à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018. Selon les catégories d'entreprise, l'obligation de transmission des factures par voie électronique sera, par ailleurs, échelonnée entre 2017 et 2020. L'article 108 de la loi NOTRe impose la transmission des pièces comptables par voie dématérialisée aux comptes publics à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Plan de transformation numérique de la commande publique 2017-2022

Direction des affaires juridiques du Ministère de l'économie et des finances.-2018.-50 p.

La réforme du droit de la commande publique entrée en vigueur en 2016 fixe au 1<sup>er</sup> octobre 2018 l'objectif d'une complète dématérialisation des procédures de passation des marchés publics et du lancement d'une démarche d'Open Data pour les données essentielles des marchés publics et contrats de concessions. La transformation numérique doit générer d'importants progrès en ce qui concerne la transparence et la simplification des démarches. Élaboré avec l'ensemble des acteurs de la commande publique, le présent plan formule 19 actions nécessaires à mener pour les cinq prochaines années. Sept actions prioritaires ont été définies dont quatre à mettre en place dans les deux prochaines années : l'accompagnement des acteurs de la commande publique dans cette démarche de numérisation et la simplification des candidatures.

## Mobilité professionnelle Carrière Gestion des ressources humaines

### Gestion de carrière : cap sur la mobilité interne !

La Gazette des communes, n° 3, du 22 au 28 janvier 2018.- pp. 22-24

Les dispositifs pour encourager la mobilité interne se multiplient dans les collectivités locales. Les directeurs des ressources humaines cherchent à en faire un levier de motivation qui répond aux attentes des agents. Cet article présente différentes initiatives mises en place dans les collectivités dont celle du Grand Paris Sud Est Avenir qui communique sur les mobilités réussies, propose des mini-stages de découverte d'autres fonctions et anime une bourse à l'emploi pour faciliter l'expression de l'offre et de la demande.

## Open data Accès aux documents administratifs Collectivités territoriales

### Open data dans les collectivités

Semaine juridique - Administration et collectivités territoriales, n° 3, du 22 au 28 janvier 2018.- pp. 16-40

La loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique a acté l'ouverture généralisée des données dans les collectivités locales de plus de 3 500 habitants dès 2018, puis dans toutes les communes d'ici quelques années, ce qui soulève des questions d'ordre politique. Les participants à la 16<sup>e</sup> journée d'étude de l'Observatoire SMACL, qui s'est déroulée en octobre 2017, ont été amenés à s'interroger sur les questions suivantes : les obligations à respecter par les collectivités en ce qui concerne la libération des données, le cadre juridique de la mise à disposition des données publiques, la conciliation de l'open data avec la protection des données à caractère personnel et les modalités de mise en œuvre d'un projet open data. Les présents actes du colloque rapportent les propos des participants aux trois tables rondes.

## Parcours emploi compétence Contrat aide Collectivités territoriales

### Le parcours emploi compétence remplace les contrats aidés

Le Monde, 17 janvier 2018.-p.7

Le dispositif des contrats aidés est remplacé par le Parcours emploi compétence (PEC) à partir du 16 janvier 2018. Concernant les changements, il y aura désormais une sélection plus stricte des employeurs qui ne pourront plus relever du secteur privé mais uniquement du secteur public. Seuls en bénéficieront les employeurs qui s'engageront à former activement les salariés. Ainsi pour signer un tel contrat, l'employeur devra mettre en place un suivi plus intense du nouveau salarié avec une aide à la prise de poste, une évaluation des compétences, une aide à la construction d'un projet professionnel ou la recherche d'un autre poste à la fin du contrat. Un bilan sera conduit avant la fin du contrat afin de vérifier que l'employeur respecte bien ses engagements et

pour identifier les blocs de compétences développés pendant le contrat, par le salarié. Le dispositif de subvention sera toujours présent pour les employeurs publics.

## Retenue à la source Impôt sur le revenu Collectivités territoriales Établissement public

### Tout savoir sur le prélèvement à la source : guide à destination des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et des établissements de santé

Site internet Economie.gouv.fr, janvier 2018

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Dans cette perspective, ce guide décrit la procédure à respecter pour les employeurs publics. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'à leur intégration dans le champ de la déclaration DSN, les employeurs publics devront déposer tous les mois une déclaration spécifique, la déclaration « PASRAU », qui servira de déclaration des informations individuelles du prélèvement à la source à l'administration fiscale. La déclaration « PASRAU » permettra l'envoi par la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) du taux de prélèvement à la source qui devra être appliqué pour chaque employé le mois suivant. Dès que les employeurs publics entreront dans le champ de la déclaration DSN, les conditions d'échanges concernant le prélèvement à la source seront les mêmes que celles des employeurs privés et s'effectueront via la déclaration DSN.

## RGPD Données personnelles Protection des données Collectivités territoriales

### Mise en œuvre du RGPD : comment documenter sa conformité

La Gazette des communes, n° 2, du 15 au 21 janvier 2018.- pp. 62-63

Le règlement RGPD relatif à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, sera applicable en France dès le 25 mai 2018. Il impose aux collectivités de se mettre en conformité avec les règles relatives à la protection des données et de pouvoir démontrer qu'elles les respectent. Ainsi chaque responsable de traitement de données à caractère personnel devra constituer, regrouper et actualiser un certain nombre de documents. Cet article s'intéresse plus particulièrement à l'élaboration et à la mise à jour obligatoire d'un registre des traitements, au sein des collectivités, qui constituera la pièce principale du dossier de conformité.

### En question : la gestion des données RH et le règlement européen sur la protection des données

La Semaine juridique - Social, n° 50, du 19 au 25 décembre 2017.- pp. 3-6

Le traitement des données nominatives RH est strictement encadré par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. L'auteur de cet article après avoir

présenté les obligations actuelles des employeurs en matière de gestion des données RH, décrit les évolutions liées à l'adoption du règlement de l'Union européenne n° 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et à la libre circulation des données (RGPD). Il consacre une troisième partie à la présentation des risques et aux solutions à mettre en place pour conformer les traitements de données personnelles RH au RGPD.

## Sanction disciplinaire déguisée Sanction disciplinaire Fonction publique

### Fonction publique : les mascarades de la punition

Actualité juridique - Droit administratif, n° 43, du 18 au 24 décembre 2017.- pp. 2461-2468

Selon le doyen Jean-Marie Auby la notion de sanction déguisée répond à deux critères. Le premier est un élément subjectif, l'intention de l'auteur de l'acte d'infliger une sanction disciplinaire à l'agent. Le second critère est lui d'ordre objectif, il faut que la mesure incriminée ait par elle-même les effets d'une sanction disciplinaire c'est-à-dire, qu'elle porte atteinte à la situation professionnelle de l'agent. Les contours de la sanction déguisée restent cependant difficiles à déterminer puisque celle-ci se présente sous les traits d'un acte administratif anodin à la place d'une sanction, sans bien sûr faire bénéficier l'agent qui la subit, des garanties procédurales du droit disciplinaire. L'auteur de l'article, en s'appuyant sur le fondement de la jurisprudence relative à la sanction disciplinaire déguisée se pose la question de la pertinence de cette notion. Il aborde dans un premier temps son champ d'application, notamment son lien avec l'intérêt du service et l'utilisation de la mutation comme lieu privilégié de l'expression de la sanction disciplinaire déguisée. Il analyse ensuite cette notion au regard du critère dit subjectif celui de l'intention de l'auteur de l'acte et du critère objectif qui concerne les atteintes à la situation professionnelle de l'agent. À l'aune de cette analyse, l'auteur conclut sur la possible extension du champ d'application de la sanction disciplinaire déguisée qui pourrait mener à un contrôle plus étendu du juge administratif sur des actes qui lui échappaient jusqu'à présent.

## Service public Collectivités territoriales Aménagement du temps de travail

### Horaires des services publics : trouver le bon tempo

La Gazette des communes, n° 2, du 15 au 21 janvier 2018.- pp. 30-38

Depuis plus de dix ans, les collectivités sont engagées dans l'adaptation des services au rythme des usagers. L'adaptation à ces nouveaux modes de vie représente toujours un défi majeur pour ces dernières qui doivent en mesurer précisément les impacts. Ainsi les collectivités territoriales doivent apprécier à la fois les besoins réels des usagers, la réalité du fonctionnement des équipements et les moyens disponibles mais elles doivent également déterminer un choix de société.

Au sommaire de ce dossier :

- Quand les citoyens réclament un accès administratif en continu
- Les collectivités se tournent vers une action publique « servicielle »
- Quelles limites poser aux attentes grandissantes des habitants ?
- Interview de Jean-Yves Boulin : « Il faut intégrer le temps dans la planification urbaine ».

## Simplification administrative Relation administration usagers Guichet unique

### Société de confiance : le projet de loi adopté en commission spéciale à l'Assemblée

Localtis, 19 janvier 2018.- 5 p.

Le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance a été adopté le 17 janvier 2018 par la commission spéciale à l'Assemblée nationale avec 95 amendements portant sur le fond. L'article fait la synthèse des principales modifications pouvant intéresser les collectivités territoriales. Après avoir approuvé la « stratégie nationale d'orientation de l'action publique », le projet de texte comporte une série de mesures visant à simplifier les formalités administratives. Réduire les délais administratifs, accélérer la dématérialisation des procédures, au bénéfice des usagers comme des agents du service public, en sont les principaux aspects. L'expérimentation de plusieurs dispositions sera évaluée par le Parlement, à travers le Conseil de la réforme. Le principe du « droit à l'erreur » est instauré par l'article 2. Désormais, les usagers ne seront pas pénalisés lors de la première erreur si elle est commise de bonne foi. L'article 10 précise que le délai de réponse, pour lequel l'administration est tenue de répondre aux rescrits, ne doit pas dépasser les six mois. Pour faciliter les échanges entre le public et l'administration, l'article 15 introduit l'expérimentation de référents privilégiés pour les usagers. L'objectif sera de centraliser l'ensemble des demandes engagées par une même personne et d'en assurer le suivi. Afin d'améliorer le dialogue entre les entreprises et l'administration, l'article 17 propose, à titre expérimental, la création d'un « dispositif de médiation » en cas de différend. ■

# 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, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

**Vol. 1** Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

**Vol. 2** Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

**Vol. 3** Filière médico-sociale

**Abonnement annuel aux mises à jour :**

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Collection « Découverte de la vie publique »

## Fonction publique territoriale

Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - Édition 2017 - 9 €

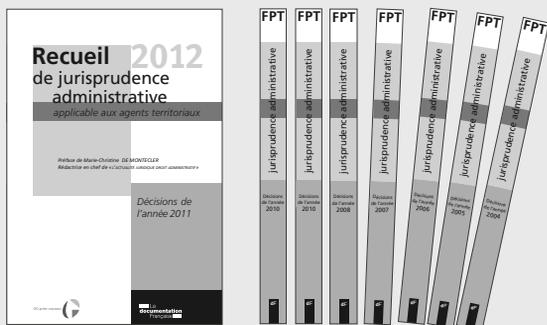


## Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €



## 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 de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €

**En vente :**

- En librairie
- Sur internet [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

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

ISSN 1152-5908