

Zoom sur

LA REVUE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2016-02

SOMMAIRE

Textes officiels

- | | |
|---|---|
| ■ Mise à disposition de fonctionnaires - Maisons de services au public | 2 |
| ■ Mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique | |
| ■ Acte des collectivités territoriales - Transmission par voie électronique | |
| ■ Ingénieur en chef territoriaux - Statut particulier | 3 |
| ■ Ingénieur en chef territoriaux - Echelonnement indiciaire | |
| ■ Ingénieur en chef territoriaux - Formation initiale | 4 |
| ■ Ingénieur et ingénieur en chef territoriaux - Organisation des concours | |
| ■ Ingénieur territoriaux - Organisation des examens | 5 |

Jurisprudence

- | | |
|---|---|
| ■ Insuffisance professionnelle - Compétences attendues d'un agent | 6 |
| ■ Commentaires injurieux sur Facebook - Révocation | |
| ■ Contre-visite médicale- Radiation des cadres | 7 |
| ■ Manquement aux obligations déontologiques | |
| ■ Réintégration après disponibilité - Allocations chômage | |
| ■ Retraite - Périodes prises en compte (études) | 8 |
| ■ Congé parental - Inaptitude à la reprise | |
| ■ Non renouvellement du contrat - Allocations chômage | 9 |
| ■ Accident de service - Consolidation | |

Réponse ministérielle

- | | |
|--------------------------|----|
| ■ ATSEM - Droit de grève | 10 |
|--------------------------|----|

Textes officiels

■ Décret n° 2016-102 du 2 février 2016 relatif aux conventions de mise à disposition de fonctionnaires ou d'agents contractuels territoriaux auprès de personnes morales qui participent aux maisons de services au public ou qui les gèrent

Ce décret autorise les conventions de mise à disposition des fonctionnaires ou des agents contractuels territoriaux auprès des personnes morales participant aux maisons de services au public ou qui les gèrent, à déroger, pour les modalités de remboursement et d'exercice de l'autorité hiérarchique, au régime de la mise à disposition des personnels territoriaux tel que fixé par l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et son décret d'application n° 2008-580 du 18 juin 2008.

La convention peut prévoir que la mise à disposition des personnels donne lieu au versement d'un remboursement forfaitaire en vue de compenser les dépenses afférentes à la rémunération des agents mis à disposition affectés aux maisons de services au public. La convention peut également déroger à la procédure de droit commun d'évaluation de la valeur professionnelle des fonctionnaires mis à disposition en prévoyant que celle-ci est établie par l'administration d'origine sur la base des informations transmises par l'administration ou l'organisme d'accueil.

[JO du 04 février 2016 - N° 29](#)

■ Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application du présent décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

[JO du 12 février 2016 - N° 36](#)

■ Décret n° 2016-146 du 11 février 2016 relatif aux modalités de publication et de transmission, par voie écrite et par voie électronique, des actes des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale

Le présent décret précise les modalités applicables aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale en matière de publication et de transmission des actes par voie électronique.

[JO du 12 février 2016 - N° 36](#)

■ **Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux**

Le décret crée un nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux composé de trois grades (ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe, ingénieur général), dont le troisième constitue un « grade à accès fonctionnel ». A l'instar des administrateurs territoriaux, le troisième grade du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux culminera à la hors-échelle D. Ce grade à accès fonctionnel sera composé de cinq échelons et d'une classe exceptionnelle. Pour garantir un niveau de compétences adapté aux membres du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, un examen professionnel de promotion interne contingenté au niveau national est mis en place (passage du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux).

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

■ **Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux**

Le décret crée un nouveau cadre d'emplois d'ingénieurs territoriaux composé de trois grades (ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe). Il fixe le seuil démographique d'exercice des fonctions selon le grade occupé. Il fixe les conditions de reclassement, dans ce nouveau cadre d'emplois, des ingénieurs territoriaux et ingénieurs territoriaux principaux précédemment régis par le décret n° 90-126 du 9 février 1990. Ces personnels bénéficient d'une carrière revalorisée :

- la rémunération terminale du grade d'ingénieur est portée de l'indice brut 750 à l'indice brut 801 ;
- un troisième grade, d'ingénieur hors classe, est créé. Il est accessible aux ingénieurs territoriaux principaux ayant préalablement exercé des fonctions de direction par voie de détachement sur emplois fonctionnels. Ce nouveau grade culmine à l'indice brut 1015, et est doté d'un échelon spécial à la hors-échelle A, accessible par tableau d'avancement.

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

■ **Décret n° 2016-202 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs en chef territoriaux**

Le décret fixe la grille indiciaire du statut des ingénieurs en chef territoriaux créé par le décret n° 2016-200 du 26 février 2016. Il prévoit un échelon spécial au sommet du grade d'ingénieur en chef hors classe doté de la hors-échelle B bis. Un nouveau grade d'ingénieur général est créé au sommet du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux. Composé de cinq échelons et d'une classe exceptionnelle, il débute à l'indice 1015 et culmine à la hors-échelle D.

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

■ Décret n° 2016-203 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs en chef territoriaux

Le décret fixe la grille indiciaire du statut des ingénieurs territoriaux créé par le décret n° 2016-201 du 26 février 2016. Il crée un nouveau grade à accès fonctionnel d'ingénieur hors classe, doté d'un échelon spécial à la hors-échelle A.

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

■ Décret n° 2016-204 du 26 février 2016 relatif à l'organisation de la formation initiale des élèves ingénieurs en chef territoriaux

Le décret a pour objet de préciser l'organisation de la formation de douze mois mise en place par le Centre national de la fonction publique territoriale. Ce dernier peut conventionner avec tout établissement public habilité à délivrer une formation aux fonctions confiées aux ingénieurs en chef, afin d'organiser des sessions théoriques communes avec les élèves de ces établissements publics. Les sessions pratiques pourront être effectuées dans les services d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'une entreprise ainsi qu'au sein d'une administration de l'Etat, en France ou à l'étranger.

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

■ Décret n° 2016-205 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs en chef territoriaux

Les épreuves des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ont été refondues à la suite de la scission du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Compte tenu des missions à forte responsabilité du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef, les épreuves ont été renforcées et professionnalisées.

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

■ Décret n° 2016-206 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux

Le décret définit les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour l'accès au nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, issu de la scission du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en deux cadres d'emplois, celui des ingénieurs territoriaux et celui des ingénieurs en chef territoriaux. Les épreuves des concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux n'ont pas été modifiées.

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

■ Décret n° 2016-207 du 26 février 2016 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Le décret fixe les épreuves et les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'accès au nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Les épreuves sont identiques à celles qui prévalaient avant la refonte du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

■ Décret n° 2016-208 du 26 février 2016 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux

Pour garantir un niveau de compétences adapté aux fonctionnaires du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, un examen professionnel de promotion interne contingenté au niveau national est mis en place (passage du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux). Le présent décret a pour objet de définir la nature et le contenu de cet examen organisé par le Centre national de la fonction publique territoriale. Il prévoit également ses modalités d'organisation et de déroulement.

[JO du 27 février 2016 - N° 49](#)

Jurisprudence

■ Insuffisance professionnelle - Compétences attendues d'un agent

Un agent non titulaire qui fait l'objet d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle au regard des compétences attendues doit au préalable être convoqué à un entretien. Par ailleurs, la cour rappelle que le licenciement pour insuffisance professionnelle fait partie des décisions qui doivent être motivées et comportées l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision. En l'espèce, Mme X, directrice de l'accueil de loisirs a fait preuve de nombreuses négligences et erreurs dans l'exercice de ses missions, que plusieurs de ses absences n'étaient pas justifiées, qu'elle était dans l'incapacité de gérer les priorités inhérentes à ses fonctions et qu'elle rencontrait des difficultés relationnelles. En effet, Mme X a été à l'origine de plusieurs erreurs commises dans la livraison des repas destinés aux enfants du centre de loisirs, dans l'établissement des déclarations à la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) et sur le site information enfance et jeunesse (SIEJ), ainsi que dans la gestion des stocks. Qu'en se bornant à faire état des dysfonctionnements du logiciel de gestion et de l'absence de spécialisation dans ce domaine, Mme X ne conteste pas utilement ses difficultés dans l'appréhension de ce logiciel alors qu'un accompagnement lui a été assuré pour en acquérir la maîtrise. Par ailleurs, à plusieurs reprises, dans des circonstances où sa présence était requise, elle n'a pu être jointe alors qu'elle était dotée d'un téléphone portable au titre de ses fonctions. En outre, il lui est reprochés également des négligences dans l'application des consignes et des priorités, un manque de rigueur et d'investissement dans la gestion du personnel lui incomtant en sa qualité de directrice, et des difficultés dans les relations avec ses interlocuteurs et sa hiérarchie. Dans ces conditions, les insuffisances imputées à Mme X, dont la matérialité est établie par les pièces du dossier, pouvaient, au regard des compétences attendues d'un directeur de l'accueil de loisirs, légalement fonder la décision de la licencier pour insuffisance professionnelle.

[CAA Lyon du 08 décembre 2015 - N° 14LY00314](#)

■ Commentaires injurieux sur Facebook - Révocation

Manque à son devoir de réserve justifiant la révocation, après avis du Conseil de discipline, un fonctionnaire qui publie sur une page Facebook un commentaire injurieux à l'égard d'un élu, en dehors des heures de travail. En l'espèce, le fonctionnaire avait publié un commentaire sur la page Facebook de l'entreprise " Mazet Confiseur " gérée par le premier adjoint de la commune. 13 144 personnes avait consulté la page Facebook de la société et avait eu ainsi la possibilité de voir ce commentaire. La circonstance que le commentaire publié n'aurait pas nécessairement été vu par l'ensemble des personnes ayant consulté le site de la société est sans incidence sur la légalité de la décision de révocation, qui se fonde sur le caractère injurieux des propos et non sur leur mode de diffusion. La cour relève ainsi que les propos de l'intéressé sont injurieux et constitutifs d'un manquement à son obligation de réserve, qu'ils sont de nature à porter atteinte à l'image de la commune, que l'intéressé n'a manifesté aucun regret devant le conseil de discipline et que ces faits justifient, comme l'a proposé le Conseil de discipline, sa révocation.

[CAA Nantes du 21 janvier 2016 - N° 14NT02263](#)

■ Contre-visite médicale- Radiation des cadres

Lorsque l'autorité territoriale constate qu'un agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite qu'elle a demandée en application de l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié et précisant en outre explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation sans mise en oeuvre de la procédure disciplinaire, alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie.

Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

[Conseil d'état du 11 décembre 2015 - N° 375736](#)

■ Manquement aux obligations déontologiques

Les agents publics doivent exercer avec dignité, probité et intégrité leurs fonctions. Ils veillent à prévenir ou faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts, c'est-à-dire toute situation d'interférence entre un intérêt public et d'autres intérêts publics ou privés de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de leurs fonctions (art. 1 et 2, loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013). Ainsi, une sanction peut être prononcée à l'encontre d'un agent pour manquement à ses obligations déontologiques. En l'espèce, le fonctionnaire d'un office public d'habitat avait recommandé à une locataire qui venait d'emménager dans l'un des appartements de l'office, une entreprise privée susceptible d'exécuter des travaux de peinture dans son appartement. Pour l'employeur comme pour la cour, le comportement par lequel un agent s'autorise du fait de sa position de contact avec les usagers, à recommander une entreprise privée qui n'a aucun lien avec le service public est bien de nature à justifier une sanction.

[CAA Paris du 16 octobre 2014 - N° 12PA03887](#)

■ Réintégration après disponibilité - Allocations chômage

Un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par la collectivité en vue de sa réintégration.

[Conseil d'état du 24 février 2016 - N° 380116](#)

■ Retraite - Périodes prises en compte (études)

En vertu de l'article 8 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, peuvent être validées et par suite prises en compte dans la constitution du droit à pension des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) les périodes de services effectués en qualité d'agent non titulaire de l'une des collectivités mentionnées aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite. En revanche, la prise en compte des périodes d'études, au titre de la constitution et de la liquidation des droits à pension, relève du dispositif spécifique prévu à l'article 12 du même décret qui prévoit qu'elles peuvent faire l'objet, de la part de la CNRACL, d'une proposition de rachat. Les périodes d'études ne peuvent donc être regardées comme des périodes de services effectués en qualité d'agent non titulaire de l'une des collectivités mentionnées aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

[Conseil d'état du 12 février 2016 - N° 382074](#)

■ Congé parental - Inaptitude à la reprise

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. A l'expiration de son congé, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine, sur sa demande et à son choix, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. La circonstance qu'il n'ait pas fait connaître, deux mois au moins avant ce terme, son choix quant à l'emploi dans lequel il demande à être réintégré n'a d'incidence que sur son droit à faire usage de cette faculté mais ne dispense pas l'administration de l'obligation de le réintégrer. Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire est inapte à reprendre ses fonctions à l'issue du congé parental, il ne peut légalement être placé en disponibilité d'office pour maladie que lorsqu'il a épuisé ses droits à congés de maladie.

En l'espèce, le constat par le comité médical d'une impossibilité de reprise de fonctions pour inaptitude aux fonctions d'agent social à l'expiration du congé parental, obligeait l'employeur à octroyer à l'agent un congé de maladie et non de le placer en disponibilité d'office.

[Conseil d'état du 27 août 2014 - N° 372022](#)

■ Non renouvellement du contrat - Allocations chômage

Les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement. Néanmoins, l'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.

En l'espèce, M. X a refusé la proposition du 30 mars 2010 de son employeur de renouveler pour une année supplémentaire son contrat venu à échéance le 31 mars 2010 au motif qu'elle ne respectait pas le délai de prévenance d'un mois prévu par l'article 38 du décret du 15 février 1988. Cependant, en l'absence d'éléments de nature à établir le rôle déterminant sur son refus du retard avec lequel la proposition de renouvellement de son contrat lui a été faite, sa tardiveté n'est pas de nature à constituer, à elle seule, un motif légitime de refus. Ainsi, en refusant de verser à M. X l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sa collectivité employeur n'a commis aucune faute, dès lors que l'intéressé ne pouvait être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi.

[CAA Nantes du 17 octobre 2014 - N° 13NT02222](#)

■ Accident de service - Consolidation

L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que, dans le cas où il a été victime 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. S'agissant de la date de consolidation de l'état de santé, elle correspond seulement au moment où l'état de santé de la victime d'un accident est stabilisé. Sa détermination a pour seul objet de permettre d'évaluer l'incapacité permanente pouvant en résulter et de faire courir le délai de prescription. Elle est donc sans signification sur la persistance de l'affection dont peut souffrir la victime et, partant, sans incidence sur l'imputabilité à un accident de service des troubles en résultant et qui ont persisté après cette date.

[CAA Bordeaux du 11 novembre 2015 - N° 14BX00209](#)

Réponse ministérielle

■ ATSEM - Droit de grève

La loi n° 2008-790 du 20 août 2008 instaure un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire. L'instauration du dispositif de service minimum d'accueil (SMA) permet d'organiser la prise en charge des élèves. Ainsi, à l'occasion du dépôt d'un préavis de grève, l'article L. 133-4 du code de l'éducation prévoit que « dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de la mise en place d'un service d'accueil, toute personne exerçant des fonctions d'enseignement dans une école maternelle ou élémentaire publique déclare à l'autorité administrative, au moins quarante-huit heures, comprenant au moins un jour ouvré, avant de participer à la grève, son intention d'y prendre part ». Le délai ouvert par la loi comprend au moins un jour ouvré et la déclaration préalable est adressée par écrit (y compris par courrier électronique), à l'inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-DASEN) ou aux inspecteurs de l'éducation nationale. Cette obligation se présente comme la condition indispensable à la mise en oeuvre d'un service d'accueil puisqu'elle permet de déterminer si celui-ci s'avère nécessaire et quelle ampleur il doit prendre en fonction du nombre d'enfants concernés. Dans le même temps, l'organisation syndicale représentative qui envisage de déposer un préavis de grève doit notifier les motifs invoqués au ministre en charge de l'éducation nationale, au recteur d'académie ou à l'IA-DASEN selon leurs compétences respectives, afin qu'une négociation préalable soit organisée dans les trois jours suivants, et menée à son terme dans les huit jours suivant ladite notification, conformément aux dispositions du décret n° 2008-1246 du 1^{er} décembre 2008 relatif aux règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable au dépôt d'un préavis de grève prévue aux articles L. 133-2 et L. 133-11 du code de l'éducation. Le délai de quarante-huit heures imposé aux enseignants n'est pas de nature à remettre en cause l'exercice du droit de grève, puisqu'il s'inscrit dans une procédure globale plus longue du dépôt de préavis qui précède obligatoirement le début de toute grève. Dans ce contexte, il n'est pas envisagé de modifier ces dispositions.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 20 octobre 2015 - N° 76969](#)