

SOMMAIRE

Textes officiels

- Pratique du dialogue social - Formations 2
- Organisation des carrières - Fonctionnaires de catégorie C
- Avancement de grade - Valeur et expérience professionnelle
- Rôle des ASVP
- Assistants territoriaux socio-éducatifs 3
- Educateurs de jeunes enfants
- Conseillers territoriaux socio-éducatifs 4
- Retraite additionnelle de la fonction publique
- Compte personnel d'activité et formation tout au long de la vie 5
- Retenue à la source de l'impôt sur le revenu
- Conversion de la pension d'invalidité en pension de vieillesse 6
- Droit à retraite des personnes handicapées
- Mise en œuvre du droit des assurés à l'information sur leur retraite

Jurisprudence

- Examen professionnel - Seuil d'admission 7
- Congés annuels suite à congés de maladie
- Insuffisance professionnelle 8
- Protection fonctionnelle - Grève
- Classement des emplois dans la catégorie active 9
- Promesse d'embauche
- Bonification pour enfant invalide 10
- Abandon de poste - Procédure
- Stagiaire - Pas de reclassement pour inaptitude physique
- Emploi fonctionnel - Décharge de fonctions (perte de confiance) 11
- Stagiaire - Refus de titularisation 12
- Fonctionnaire - Reclassement pour inaptitude physique

Réponses ministérielles

- Code du travail - Dispositions applicables à la FPT 13
- Emploi fonctionnel - Création communes nouvelles
- Logement de fonctions 14

Textes officiels

- Décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique

Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. Ces formations peuvent être également suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d'autres agents de la fonction publique. Le décret a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de ces formations.

[JO du 04 mai 2017 - N° 105](#)

- Décret n° 2017-715 du 2 mai 2017 modifiant le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

Le décret supprime la proportion des avancements du grade C1 au grade C2 entre la réussite à un examen professionnel et l'avancement au choix.

[JO du 04 mai 2017 - N° 105](#)

- Décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade

Le décret prévoit, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, que les perspectives d'avancement au grade supérieur des agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu fassent l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct. Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire compétente.

[JO du 04 mai 2017 - N° 105](#)

- Circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique

La circulaire du ministère de l'intérieur du 28 avril 2017 vient préciser les conditions et modalités d'emploi des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) des communes ou groupements de communes.

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ **Décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs**

Le cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs relève, à compter du 1^{er} février 2018, de la catégorie A. Le décret précise la nouvelle structure de carrière de ces personnels sociaux. Le cadre d'emplois est structuré en deux grades, le premier grade étant, lors de la constitution initiale, structuré en deux classes. Le décret fixe les modalités de reclassement des agents, au 1^{er} février 2018, dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie A. Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2020, il est procédé à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, pour parvenir à la structure de carrière définitive du cadre d'emplois de catégorie A.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ **Décret n° 2017-904 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux assistants territoriaux socio-éducatifs**

Le texte fixe le nouvel échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois de catégorie A des assistants territoriaux socio-éducatifs. Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1^{er} février 2018, avec un rééchelonnement qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020, à la date de la fusion des deux classes du premier grade.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ **Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants**

Le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants relève, à compter du 1^{er} février 2018, de la catégorie A. Le décret précise la nouvelle structure de carrière de ces personnels sociaux : le cadre d'emplois est structuré en deux grades, le premier grade étant, lors de la constitution initiale, structuré en deux classes. Le décret fixe les modalités de reclassement des agents, au 1^{er} février 2018, dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A. Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2020, il est procédé à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, pour parvenir à la structure de carrière définitive du cadre d'emplois de catégorie A.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ **Décret n° 2017-905 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants**

Le texte fixe les échelons des agents relevant du nouveau cadre d'emplois sociaux de catégorie A. Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1^{er} février 2018, avec un ré échelonnement qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020, à la date de la fusion des deux classes du premier grade.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ Décret n° 2017-903 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs

le texte crée la nouvelle structure de carrière des conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale afin de reconnaître les nouvelles missions identifiées lors des états généraux du travail social et afin de prendre en compte le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants. Un concours d'accès interne au cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs est ouvert aux personnes justifiant de six ans au moins de services publics en qualité d'assistants socio-éducatifs, d'éducateurs de jeunes enfants, d'assistants de service social, de conseillers en économie sociale et familiale et d'éducateurs techniques et spécialisés. Le cadre d'emplois est dorénavant structuré en trois grades. Un premier grade d'avancement (conseillers supérieurs socio-éducatifs) correspond à l'exercice de fonctions d'encadrement et un deuxième grade d'avancement (conseiller hors classe socio-éducatif) est créé pour les agents qui exercent des missions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ Décret n° 2017-906 du 9 mai 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux puéricultrices territoriales

Le texte fixe les échelons des agents relevant des cadres d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs. Un premier grade d'avancement (conseillers supérieurs socio-éducatifs) correspond à l'exercice de fonctions d'encadrement et un deuxième grade d'avancement est créé pour ceux qui exercent des missions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale. Par ailleurs, il rectifie une erreur commise dans une ligne du tableau portant échelonnement indiciaire applicable au grade de puéricultrice territoriale hors classe.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ Arrêté du 5 mai 2017 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique

La valeur comptable pour les actifs immobiliers, qui ne pouvait jusqu'alors excéder 10% est remplacée par le taux de « 12,5% ».

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ **Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

Le décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ **Décret n° 2017-866 du 9 mai 2017 relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts**

Le décret prévoit d'une part les informations relatives au prélèvement à la source (PAS) déclarées mensuellement à l'administration fiscale par les débiteurs de la retenue à la source, dans la déclaration sociale nominative ou dans la déclaration dite « PASRAU ». Ces déclarations comprennent notamment les informations relatives à l'identification des bénéficiaires des revenus, à leurs rémunérations, aux taux et aux montants de PAS appliqués, ainsi que celles relatives au paiement du PAS. Sont aussi prévus les délais dans lesquels ces informations doivent être transmises à l'administration fiscale et dans lesquels les versements doivent avoir lieu, ainsi que les modalités de régularisation des paiements. D'autre part, le décret prévoit les conditions dans lesquelles la direction générale des finances publiques (DGFIP) transmet aux débiteurs de la retenue à la source les taux de PAS applicables aux bénéficiaires de revenus, via un « compte rendu » mis à disposition des débiteurs de la retenue à la source. Enfin, sont énoncées les conditions dans lesquelles sont désignés les représentants fiscaux lorsque le débiteur de la retenue à la source n'est pas établi en France.

Deux arrêtés ont également été publiés au Journal Officiel. L'un est relatif aux modalités déclaratives du PAS ([arrêté du 9 mai 2017](#)) et l'autre porte création au sein de la Direction Générale des Finances Publiques d'un traitement automatisé de gestion du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu dénommé R-Taux ([arrêté du 25 avril 2017](#)).

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ **Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.**

La présente circulaire présente les enjeux et les principes du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique, lequel comprend un compte personnel de formation (CPF) et un compte d'engagement citoyen (CEC).

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ Décret n° 2017-998 du 10 mai 2017 relatif à la conversion en pension de vieillesse de la pension d'invalidité des assurés en recherche d'emploi à l'âge légal de départ à la retraite

Le décret aménage la transition entre pension d'invalidité et pension de vieillesse pour les assurés relevant du régime général de sécurité sociale et du régime des salariés agricoles. Il prévoit que la conversion de la pension d'invalidité en pension de vieillesse peut être reportée jusqu'à six mois après l'âge légal de départ à la retraite pour les assurés exerçant une activité professionnelle six mois avant l'âge légal et en recherche d'emploi lorsqu'ils atteignent cet âge.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ Décret n° 2017-999 du 10 mai 2017 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées

Le décret fixe les conditions d'examen de la situation de l'assuré qui justifie des durées d'assurance requises pour la retraite anticipée des travailleurs handicapés sans pouvoir attester, sur une fraction de ces durées, de la reconnaissance administrative de son incapacité. Il précise la composition de la commission chargée de l'examen de telles demandes et la fraction des durées d'assurance requises susceptible d'être validée.

[JO du 10 mai 2017 - N° 109](#)

■ Décret n° 2017-1004 du 10 mai 2017 relatif aux modalités de mise en œuvre du droit des assurés à l'information sur leur retraite

Le droit à l'information sur la retraite a pour objet d'apporter une information globale et régulière à chaque assuré sur ses droits à retraite. Le présent décret ouvre la possibilité de mettre à disposition des assurés les documents du droit à l'information sous forme dématérialisée.

[JO du 11 mai 2017 - N° 110](#)

Jurisprudence

■ Examen professionnel - Seuil d'admission

Lorsque l'arrêté fixant les modalités d'organisation d'un examen professionnel se borne à prévoir, d'une part, que toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves entraîne l'élimination du candidat et, d'autre part, qu'un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20, **il est loisible au jury de cet examen, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats, d'arrêter, après examen des résultats des épreuves, un seuil d'admission supérieur au seuil minimal fixé par cet arrêté. L'autorité organisatrice de l'examen peut informer les candidats du seuil d'admission correspondant à la moyenne des notes en dessous de laquelle aucun d'entre eux n'a, ainsi, pu être admis.**

[Conseil d'Etat du 12 mai 2017 - N° 396335](#)

■ Congés annuels suite à congés de maladie

L'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 fait obstacle à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de cette période s'éteigne à l'expiration de celle-ci. Le droit au report des congés annuels non exercés pour ce motif n'est toutefois pas illimité dans le temps. Si, selon la Cour, la durée de la période de report doit dépasser substantiellement celle de la période au cours de laquelle le droit peut être exercé, pour permettre à l'agent d'exercer effectivement son droit à congé sans perturber le fonctionnement du service, la finalité même du droit au congé annuel payé, qui est de bénéficier d'un temps de repos ainsi que d'un temps de détente et de loisirs, s'oppose à ce qu'un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, puisse avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période. Les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive et, par suite, illégales. **En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant ainsi une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. La CJUE a en effet jugé, dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive. Toutefois ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7.**

[Conseil d'Etat du 26 avril 2017 - N° 406009](#)

■ Insuffisance professionnelle

Pour caractériser l'insuffisance professionnelle, l'administration doit se fonder sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade. A ce titre, l'insuffisance professionnelle est révélée par des faits démontrant l'inaptitude de cet agent à accomplir les missions qui lui sont normalement dévolues, de sorte qu'il compromet la bonne marche du service.

En l'espèce, il a été nécessaire de rappeler à Mme B, un mois après le début de son contrat, que ses missions ne pouvaient se concevoir et s'effectuer que dans le respect des décisions et autorisations hiérarchiques préalables. A cet égard, elle ne pouvait décider unilatéralement d'annuler l'exposition " Au petit bonheur ", pourtant votée par le conseil municipal de la commune de Grasse et qui devait se dérouler à compter du 14 décembre 2012 au musée d'arts et d'histoire de Provence. Par ailleurs, le 29 mai 2013, la directrice des affaires culturelles a dû également rappeler à l'intéressée la nécessité de faire valider par le conseil de communauté, les modalités de la privatisation des musées. Mme B avait également choisi au courant du mois d'août 2013, durant un épisode de fortes chaleurs, de fermer les fenêtres du musée Fragonard, alors que la structure ne disposait d'aucun système de climatisation et ce, en dépit des recommandations adressées par le régisseur des collections, destinées à préserver l'intégrité des oeuvres et la santé tant des visiteurs que du personnel. Il ressort également du courriel adressé le 24 juin 2013 par la directrice des affaires culturelles et du développement touristique que la note synthétique du projet de service pour les années 2014-2016 élaborée par Mme B présentait des insuffisances relatives à l'organisation des projets en cause, qui sont demeurées sans réponse malgré les demandes formulées par sa hiérarchie. Il est également constant que l'intéressée a décidé, sans en informer sa hiérarchie, de fermer le musée international de la parfumerie durant quatre semaines au mois de novembre 2013 alors que cette fermeture annuelle était habituellement de trois semaines. Au vu de ces faits, Mme B s'est soustraite de façon répétée au contrôle du pouvoir hiérarchique pour l'organisation de ses missions et a pris des décisions qui doivent être regardées comme contraires à l'intérêt du service. Ainsi, le président de la communauté d'agglomération du pays de Grasse a pu, sans commettre d'erreur d'appréciation, décider que Mme B ne présentait pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions qui lui étaient confiées et décider de procéder à son licenciement pour insuffisance professionnelle.

[CAA de Marseille du 28 mars 2017 - N° 16MA01846](#)

■ Protection fonctionnelle - Grève

Les dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ne font pas obstacle à ce qu'un agent public demande à bénéficier de la protection fonctionnelle pour des faits survenus à une date à laquelle il participait à un mouvement de cessation collective et concertée du travail. Il appartient alors à cet agent d'établir que les faits dont il a été victime sont en lien avec l'exercice de ses fonctions, au sens de ces mêmes dispositions.

[Conseil d'Etat du 22 mai 2017 - N° 396453](#)

■ Classement des emplois dans la catégorie active

Le troisième alinéa de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraites prévoit que sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles et que la nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'Etat. Il résulte également de l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 portant classement des emplois des agents des collectivités locales en catégories A et B que le pouvoir réglementaire a entendu faire bénéficier certains des emplois qu'il mentionne, compte tenu des contraintes et des sujétions auxquelles ils sont soumis, du classement en catégorie active, sans que les intéressés aient à établir que l'occupation de ces emplois les y avait effectivement exposés. Ainsi, il n'appartient pas à l'autorité compétente de rechercher si les services effectivement accomplis dans un tel emploi présentaient un risque particulier ou une fatigue exceptionnelle, et dans la négative de refuser leur classement en catégorie active. Les auxiliaires de puériculture ne peuvent bénéficier du classement en catégorie active, prévu en principe au bénéfice des membres du corps des aides-soignants par l'arrêté du 12 novembre 1969, que lorsque la nature des postes sur lesquels ils sont affectés les conduisent nécessairement à collaborer aux soins infirmiers mentionnés à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique, conformément aux exigences du statut de ce corps.

[Conseil d'Etat du 17 mai 2017 - N° 397333](#)

■ Promesse d'embauche

L'envoi d'un courriel présentant une simulation de rémunération et une visite médicale auprès d'un médecin agréé ne constitue pas une promesse de recrutement.

En l'espèce, le 24 mars 2012, la commune d'Asnières-sur-Seine a pris contact avec M. B dans le cadre du Salon de l'emploi public. M. B a alors passé deux entretiens de recrutement les 10 mai et 25 juin 2012 pour un poste d'inspecteur de salubrité et une visite médicale chez un médecin agréé. Par courrier daté du 14 juillet 2012, M. B a été informé que sa candidature n'était pas retenue et a saisi le Tribunal administratif d'une demande tendant à la condamnation de la commune d'Asnières-sur-Seine pour ne pas avoir respecté la promesse d'embauche qui lui aurait été faite. Pour établir la réalité de cette promesse, M. B invoque en particulier un courriel de proposition de rémunération et la circonstance qu'il a passé une visite médicale. Cependant, pour le juge, le courriel qui lui a été adressé le 11 mai 2012, le lendemain de son premier entretien, et qui présentait une simulation de rémunération, avait pour but de l'informer de la rémunération qu'il pourrait percevoir en cas de recrutement et ne comportait aucune promesse de recrutement. Par ailleurs, la visite médicale auprès d'un médecin agréé, prévue par les dispositions combinées des article 10 du décret du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaire et de l'article 2 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, si elle constitue une formalité préalable à tout recrutement, ne peut révéler une intention ferme de la commune de recruter M. B.

[CAA de Versailles du 30 mars 2017 - N° 15VE02271](#)

■ Bonification pour enfant invalide

Les dispositions des articles L. 12 ter et D. 22-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite ne font pas obstacle à ce que le bénéficiaire d'une majoration de la durée d'assurance soit accordé à un fonctionnaire au titre d'une période antérieure à la délivrance à son enfant d'une carte d'invalidité au taux de 80 %, dès lors qu'il pouvait établir, par des documents administratifs ou médicaux, que cet enfant était atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % avant même que cette invalidité soit reconnue par l'administration.

Conseil d'Etat du 11 mai 2017 - N° 401129

■ Abandon de poste - Procédure

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer ; qu'une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

En l'espèce, pour prononcer la radiation des cadres de Mme B pour abandon de poste, le maire de la commune de Vaucresson s'est fondé sur un courrier du 30 avril 2009 par lequel le directeur général des services a informé l'intéressée qu'en raison de la prise de fonction de son nouveau responsable " Voirie-Environnement ", les congés qui lui avaient été initialement accordés pour la période du lundi 4 mai au jeudi 7 mai 2009 inclus étaient reportés à une date ultérieure et qu'elle devait prendre son poste le lundi 4 mai 2009, à 8h30. Toutefois, un tel document, qui n'informe pas Mme B du risque qu'elle courrait d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable, ne constitue pas une mise en demeure préalable au prononcé d'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste.

CAA de Versailles du 30 mars 2017 - N° 15VE03749

■ Stagiaire - Pas de reclassement pour inaptitude physique

A l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raisons de santé, le fonctionnaire territorial stagiaire reconnu, après avis du comité médical compétent, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, est licencié. Si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressée dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, ni ce principe général ni les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 4 novembre 1992 ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive.

CAA de Versailles du 16 mars 2017 - N° 15VE03852

■ Emploi fonctionnel - Décharge de fonctions (perte de confiance)

Aux termes de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial, soit à percevoir une indemnité de licenciement. La fin des fonctions est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante, du Centre de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. Ainsi, il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels pour des motifs tirés de l'intérêt du service. **Eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour un directeur général adjoint de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.** Il appartient en ce cas au juge de l'excès de pouvoir de contrôler notamment si l'appréciation portée par la collectivité territoriale sur le comportement de l'intéressé n'est pas entaché d'une erreur manifeste.

En l'espèce, l'employeur fait valoir, à l'appui du motif de perte de confiance qui a justifié la fin anticipée du détachement que M. A a pris l'initiative de lancer un marché public pour des séances de " coaching individuel et collectif " à l'intention des cadres de l'agglomération en joignant une " note de contexte " aux documents de consultation des entreprises faisant état notamment des difficultés liées au nouveau " style de gouvernance " du président, à la " posture " du chef de cabinet, à des " équipes parfois en résistance à ce nouveau mode managérial " et au " clivage politique/administratif ". Il lui était également reproché :

- d'avoir manqué d'implication dans la collaboration avec les services des villes centre de l'agglomération,
- de ne pas avoir démontré suffisamment de diligence dans la procédure de recrutement du directeur de la communication,
- de faire preuve de négligence dans la rédaction du compte administratif.

[CAA de Bordeaux du 21 mars 2017 - N° 15BX01395](#)

■ Stagiaire - Refus de titularisation

Un agent stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. Il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne, **elle n'est pas - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier, et n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et les règlements. Le refus de titularisation ne doit pas reposer sur des faits matériellement inexacts, sur une erreur de droit ou une erreur manifeste d'appréciation.**

En l'espèce, M. D a refusé, au début de son stage, de rejoindre son service d'affectation où il devait accomplir ses missions, ce qui a perturbé le fonctionnement du service et nécessité de procéder en urgence à des mutations de personnels. Par ailleurs, M. D n'a jamais voulu se soumettre aux consignes de son responsable hiérarchique en dépit de plusieurs rappels à l'ordre et ne s'est pas présenté sur son lieu de travail aux jours et horaires qui lui étaient assignés. Ainsi, en estimant que le comportement de l'intéressé pendant son stage, nuisible au bon fonctionnement du service, faisait obstacle à sa titularisation et en le radiant des effectifs pour ce motif, l'employeur n'a pas entaché la décision contestée d'erreur manifeste d'appréciation, alors même que la CAP, dont l'avis purement consultatif ne lie pas l'exécutif territorial, s'était prononcée dans un sens favorable à une telle titularisation. Ainsi la décision refusant de titulariser M. D dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux n'est pas motivée par une quelconque faute qu'aurait commis l'intéressé mais par sa manière de servir, tenant dans un comportement nuisible au bon fonctionnement du service au cours de ces années de stage. Ainsi, et contrairement à ce que soutient M. D, elle ne saurait être regardée comme revêtant le caractère d'une sanction disciplinaire.

[CAA de Bordeaux du 13 février 2017 - N° 15BX00884](#)

■ Fonctionnaire - Reclassement pour inaptitude physique

Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé. **La mise en oeuvre de ce principe implique que l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Dans le cas où le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite, il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.**

[Conseil d'Etat du 19 mai 2017 - N° 397577](#)

**Réponses
ministérielles****■ Code du travail - Dispositions applicables à la FPT**

Aux termes de l'article 108-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics locaux, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail, sous réserve des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Par ailleurs, le code du travail prévoit l'indemnisation des agents de la fonction publique territoriale, involontairement privés d'emploi, notamment aux articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail. Enfin, en application de l'article L. 3261-2 du code du travail, les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics bénéficient, dans les conditions prévues par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

[Réponse ministérielle Sénat du 11 mai 2017 - N° 25750](#)

■ Emploi fonctionnel - Création communes nouvelles

La loi n° 2015-292 du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes, a modifié le dispositif existant de fusion de communes afin de faciliter la création de communes nouvelles. Le IX de l'article 114 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) a prévu par ailleurs des dispositions spécifiques relatives aux emplois fonctionnels des communes regroupées dans une commune nouvelle, applicables jusqu'au 31 décembre 2016. Le directeur général des services de la commune qui regroupe le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard pendant six mois. Et, de la même façon, les autres directeurs généraux et les directeurs généraux adjoints sont maintenus en qualité de directeur général adjoint. Ces dispositions relatives aux emplois fonctionnels visent à faciliter la mise en œuvre de réformes territoriales prévues ou encouragées par la loi. Les régions qui ont été regroupées le 1^{er} janvier 2016 ou les EPCI à fiscalité propre qui ont fusionné le 1^{er} janvier 2017 dans les conditions prévues par le VIII de l'article 114 de la loi NOTRe bénéficient d'un dispositif identique en matière d'emplois fonctionnels. S'agissant des communes nouvelles, le dispositif a également été conçu pour celles qui seraient créées jusqu'au 31 décembre 2016. Depuis cette date, dans le cadre d'une démarche volontaire de création d'une commune nouvelle, il appartient aux élus, avant sa création, de mettre en œuvre les dispositions de droit commun relatives à la fin des emplois fonctionnels, prévues aux articles 47 et 53 de la loi statutaire du 26 janvier 1984, et, dès la mise en place de la nouvelle collectivité, de choisir le directeur général des services, comme c'est déjà le cas pour les fusions volontaires d'EPCI à fiscalité propre en application de l'article L. 5211-47-3 du code général des collectivités territoriales.

[Réponse ministérielle Sénat du 11 mai 2017 - N° 22071](#)

■ Logement de fonction

Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement des agents de l'Etat redéfinit le régime de la concession par nécessité absolue de service et remplace celui de la concession par utilité de service par un régime de convention d'occupation à titre précaire. L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT) prévoit que les assemblées délibérantes doivent fixer les régimes indemnitaires de leurs agents « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». En application de ce principe de parité, le Conseil d'Etat précise que les collectivités « ne peuvent [...] attribuer à leurs agents des prestations, fussent-elles en nature, venant en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes » (CE, 2 décembre 1994, Préfet de la région Nord Pas-de-Calais, n° 147962 ou CE, 30 octobre 1996, commune de Muret, n° 153679). Or, un logement de fonction constitue un avantage en nature. Dès lors, le respect des dispositions du décret du 9 mai 2012 précité s'impose aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics lorsqu'ils souhaitent faire bénéficier certains de leurs agents d'un logement de fonction.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 11 avril 2017 - N° 98610](#)