

Zoomsur

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

N° 2017-11

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

SOMMAIRE

Textes officiels

■ Vie politique - Inéligibilité	2
■ Sécurité routière	
■ Passation des marchés publics	3
■ CSG	
■ GIPA	
■ Retraite additionnelle	4

Jurisprudence

■ Abandon de poste - Procédure	5
■ Changement d'affectation - Mesure d'ordre intérieur	
■ Utilisation d'un blog - Obligations professionnelles	6
■ Stagiaire - Refus de titularisation	7
■ Disponibilité - Allocations pour perte d'emploi	8
■ Refus d'exercer un ordre donné	
■ Refus de protection fonctionnelle - Faute de l'agent	9
■ Recrutement des agents de police municipale	10
■ Logement de fonctions - Heures supplémentaires	11

Réponses ministérielles

■ Collectivités territoriales - Temps de travail	12
■ Rémunération horaire et indemnité d'astreinte	13
■ Protection fonctionnelle - Autorité compétente	14

Revue de presse

■ Agents contractuels bénéficiant d'un CDI	15
■ Licenciement disciplinaire des contractuels en CDI	
■ Commissions consultatives paritaires	
■ Licenciement non disciplinaire des contractuels en CDI	16
■ Reclassement de l'agent contractuel	
■ Commissions consultatives paritaires	
■ Assistants socio-éducatifs - Educateurs de jeunes enfants	17
■ Discipline - Enquête administrative et droit de la défense	
■ Prescription biennale des rémunérations des agents publics	

Textes officiels

■ Circulaire du 21 septembre 2017 de présentation de la peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité, créée par la loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique

La loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique, parue au Journal officiel du 16 septembre 2017, renforce l'exigence de probité des candidats aux élections politiques, en permettant d'écarter des fonctions électives les personnes qui, par les infractions qu'elles ont commises, ne remplissent plus les conditions de moralité essentielles à l'exercice d'un mandat public. Elle étend l'obligation pour les juridictions répressives de prononcer la peine complémentaire d'inéligibilité (I), qui présente quelques particularités d'application de la loi pénale dans le temps (II).

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ Décret n° 2017-1523 du 3 novembre 2017 portant diverses dispositions en matière de sécurité routière

Le décret vise à mettre en œuvre plusieurs mesures de sécurité routière :

- il renforce les compétences des gardes champêtres dans le domaine de la sécurité routière en élargissant le champ des infractions constatables par ces derniers ;
- il adapte les dispositions permettant aux préfets de départements de prendre une mesure de suspension du droit de conduire dans le cas où un conducteur a négligé ou refusé de se soumettre au contrôle médical de l'aptitude à la conduite dans le délai qui lui était prescrit. Il met également à jour certains renvois à des arrêtés d'application ;
- il modifie les conventions types communale et intercommunale de coordination de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat afin de renforcer la coopération de ces unités en matière de sécurité routière, et notamment en matière de lutte contre l'alcool au volant ;
- il prévoit les modalités d'entrée en vigueur de deux dispositions de la [loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du XXI^e siècle. Ces dispositions sont relatives au contrôle automatisé des données signalétiques des véhicules en matière de sécurité routière et à la majoration des amendes forfaitaires, les amendes de composition pénale prononcées pour violation de l'obligation d'assurance, prévue par l'[article L. 211-1 du code des assurances](#), au profit du Fonds de garantie des assurances obligatoires de dommages. La partie réglementaire du code des assurances est également adaptée en conséquence.

[JO du 04 novembre 2017 - N° 258](#)

■ **Recommandation (UE) 2017/1805 de la Commission du 3 octobre 2017 sur la professionnalisation de la passation des marchés publics – Concevoir une architecture pour la professionnalisation de la passation des marchés publics**

La présente recommandation encourage la mise en œuvre de stratégies de professionnalisation dans les États membres, en proposant un cadre de référence. Le résultat escompté de cette initiative est d'aider les États membres à mettre en place une stratégie de professionnalisation afin d'accroître la visibilité, l'influence, l'effet et la réputation de la passation des marchés dans la réalisation des objectifs publics. Dans le cadre de leur propre système centralisé ou décentralisé de passation des marchés publics, les États membres devraient en outre encourager et soutenir les pouvoirs adjudicateurs/entités adjudicatrices dans le déploiement d'initiatives de professionnalisation. Les États membres devraient par conséquent porter la présente recommandation à la connaissance des organismes responsables de la passation des marchés publics à tous les niveaux, ainsi que des organismes chargés de la formation des auditeurs et des fonctionnaires responsables du contrôle des marchés publics,

[JO de l'Union Européenne du 07 octobre 2017](#)

■ **Communiqué de presse de Gérard DARMANIN du 8 novembre 2017. Indemnité compensatrice de 1,7 point de CSG pour les agents publics - Compensation intégrale de la charge pour les collectivités locales**

Le ministre de l'Action et des Comptes Publics, Gérard DARMANIN, a annoncé aux organisations syndicales et aux employeurs publics la mise en place d'une indemnité compensatrice de 1,7 point de CSG pour l'ensemble des agents publics des trois versants de la fonction publique. Le Gouvernement a décidé la compensation intégrale de cette indemnité pour que cette opération soit neutre pour les finances des employeurs territoriaux et hospitaliers. Cette compensation prendra la forme d'une baisse de 1,62 point du taux de cotisation employeur maladie sur les fonctionnaires de la FPT et de la FPH, qui passera ainsi de 11,5% à 9,88%.

[Site interne diffusion.finances.gouv.fr](http://Site.interne.diffusion.finances.gouv.fr)

■ **Décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**

Le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2017 et étend ce dispositif aux personnels des cultes exerçant dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle, relevant de l'article 1^{er} de la loi locale du 15 novembre 1909 relative aux traitements et pensions des ministres de culte rétribués par l'Etat et de leurs veuves et orphelins. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

[JO du 18 novembre 2017 - N° 269](#)

■ Arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite « de garantie individuelle du pouvoir d'achat »

Pour l'application du [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008](#), pour la période de référence fixée du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 1,38 %
- valeur moyenne du point en 2012 : 55,563 5 euros
- valeur moyenne du point en 2016 : 55,730 2 euros

[JO du 18 novembre 2017 - N° 269](#)

■ Décret n° 2017-1591 du 20 novembre 2017 relatif à certaines modalités de fonctionnement de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique

Le décret précise les compétences respectives des organes dirigeants de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique ainsi que les règles qui s'appliquent aux administrateurs en matière de déontologie. Le ministre chargé de l'économie est ajouté parmi les ministres de tutelle de l'établissement. Le décret institue le comité spécialisé de suivi de la politique des placements qui avait été initialement créé par une délibération du conseil d'administration de l'établissement. Le mandat du directeur est limité à une durée de quatre ans renouvelable une fois. Les règles budgétaires et celles fixant la date d'arrêté des comptes par le conseil d'administration sont adaptées au regard du [décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012](#) relative à la gestion budgétaire et comptable publique afin de tenir compte des contraintes spécifiques au régime, notamment le versement à une date avancée en année N + 1 des cotisations de l'année N. Les références réglementaires en matière de placements financiers sont actualisées en considération du régime prudentiel issu de la directive Solvabilité II de 2009. Enfin, les conditions d'ouverture des droits à pension de retraite additionnelle sont clarifiées pour les fonctionnaires qui ont effectué un détachement à l'étranger et ont demandé le transfert de leurs droits à pension française vers un régime de retraite étranger.

[JO du 22 novembre 2017 - N° 272](#)

Jurisprudence ■ 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 dans un délai approprié. Cette mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, et l'informant du risque encouru d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Par ailleurs, si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

[CAA de Paris du 18 avril 2017 - N° 16PA01972](#)

■ Changement d'affectation - Mesure d'ordre intérieur

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. **Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération.** Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

En l'espèce, Mme B, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit public conclu avec la commune de Tahaa, occupait des fonctions de secrétaire au sein du service secrétariat de la commune. Par une décision du 13 octobre 2014 motivée par des départs en congé de maternité et l'inscription de deux agents à des formations, le maire l'a affectée au service des relations aux administrés. Ce changement d'affectation qui n'emportait ni perte de responsabilités ou de rémunération pour la requérante et ne traduisait pas une discrimination n'était donc pas susceptible de recours.

[CAA de Paris du 26 janvier 2017 - N° 16PA00153](#)

■ Utilisation d'un blog - Obligations professionnelles

Aux termes de l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires applicable aux agents contractuels, les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Par ailleurs, le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels précise qu'ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent. Le manquement à ces obligations constitue une faute passible d'une sanction disciplinaire.

En l'espèce, M. B a divulgué sur internet, au moyen d'un " blog " personnel et de comptes ouverts à son nom dans trois réseaux sociaux, accessibles par tous, des informations relatives aux domaines d'activité de la police municipale dans lesquels il intervenait. M. B y listait, de manière très précise, les lieux faisant l'objet d'une surveillance de la part de la police municipale. De nombreuses photographies représentant des agents de police, devant leurs postes de vidéosurveillance, ont également été postées. Sur ces photographies, les écrans des postes étaient visibles, permettant d'identifier facilement les sites où un dispositif de vidéosurveillance ou de vidéo-verbalisation avait été installé. Ces éléments ainsi diffusés par M. B étaient susceptibles de permettre à des tiers d'avoir accès, à des informations sensibles relatives à l'organisation du service de la police municipale. Par ailleurs, l'utilisation de l'écusson de la police municipale comme image associée à son identité sur internet avait pour effet d'attirer davantage l'attention des tiers sur le contenu des comptes de M.B.

Dans ces conditions, si M. B invoque la liberté d'expression des agents, il a excédé les limites que les agents, occupant des emplois dans la sécurité civile, doivent respecter en raison de leur obligation de discrétion professionnelle, destinée à prévenir des pressions ou intimidations de tiers. Dès lors, eu égard à la gravité des faits, au caractère sensible du domaine d'activité où M. B exerçait ses fonctions, et à la nature des informations divulguées, l'autorité disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, pris une sanction disproportionnée en prononçant à l'encontre de l'intéressé la sanction du licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

[CAA de Nancy du 19 octobre 2017 - N° 17NC00684](#)

■ Stagiaire - Refus de titularisation

Les fonctionnaires stagiaires doivent effectuer un stage d'une durée d'une année à l'issue duquel ils sont titularisés si ce stage a donné satisfaction. Ceux dont les services n'ont pas donné satisfaction peuvent, après avis de la commission administrative paritaire, être autorisés à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an. Les fonctionnaires stagiaires dont le stage complémentaire n'a pas été jugé satisfaisant sont soit licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire, soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine. En outre, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné.

La décision refusant de titulariser n'a pas le caractère d'une sanction. En effet, si la nomination en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables, elle ne lui confère aucun droit à être titularisé. Il en résulte que la décision refusant, au terme du stage, de le titulariser n'a pour effet, ni de refuser à l'intéressé un avantage qui constituerait, pour lui, un droit, ni, dès lors que le stage a été accompli dans la totalité de la durée prévue par la décision de nomination comme stagiaire, de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits. Par suite, cette décision n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées.

En l'espèce, il était fait état des nombreuses insuffisances professionnelles de Mme A, lesquelles ont persisté en dépit des réunions qui ont été organisées pour remédier à la situation. Le rapport final d'évaluation du 24 octobre 2014 indiquait, quant à lui, qu'à l'issue de son stage, Mme A n'était pas en mesure d'assurer les tâches qui lui incombait, semblait ne pas tenir compte des remarques, ne respectait pas l'organisation et les tâches qui lui étaient demandées, entretenait des relations difficiles avec l'équipe, certains patients et l'encadrement et ne respectait pas les horaires de travail collectifs. Si Mme A fait valoir que la commission administrative paritaire avait recommandé le renouvellement de son stage, que ses précédentes appréciations étaient positives, que son environnement professionnel était anxiogène, qu'elle avait demandé, en vain, à changer de service et produit les témoignages d'un certain nombre de collègues qui attestent de son professionnalisme, aucune de ces circonstances ne permet de remettre en cause le bien fondé des appréciations dont elle a fait l'objet. Dans ces conditions, Mme A n'est pas fondée à soutenir que le centre hospitalier des Pyrénées a commis une erreur manifeste d'appréciation en décidant de ne pas la titulariser.

[CAA de Bordeaux du 03 octobre 2017 - N° 16BX01559](#)

■ Disponibilité - Allocations pour perte d'emploi

En application de la réglementation en vigueur, trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire en disponibilité pour convenance personnelle fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer sa collectivité. Ainsi, un fonctionnaire qui a sollicité dans les délais prescrits sa réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité pour convenance personnelle et dont la demande n'a pu être honorée faute de poste vacant à la date souhaitée doit en principe être regardé comme ayant été non seulement involontairement privé d'emploi mais aussi à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 5421-1 du code du travail, au titre de la période comprise entre la date à laquelle sa mise en disponibilité a expiré et la date de sa réintégration à la première vacance. Il peut, dans ce cas, peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi. **En revanche, un fonctionnaire qui, en méconnaissance de cette obligation s'imposant à lui, n'a présenté à son administration sa demande de réintégration au sein de sa collectivité que moins de trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité ne saurait être regardé comme involontairement privé d'emploi dès l'expiration de cette période. Dans un tel cas, il n'est réputé involontairement privé d'emploi et, dès lors, ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, avant qu'un délai de trois mois ne se soit écoulé depuis sa demande de réintégration.** Les démarches accomplies par le fonctionnaire tendant à identifier des postes susceptibles de lui convenir lors de sa réintégration ultérieure, ou l'expression par cet agent de simples souhaits de reprise des fonctions ne sauraient à cet égard tenir lieu de demande expresse de réintégration ni produire les mêmes effets qu'elle. En l'espèce, Mme A, Attachée d'administration du ministère de l'agriculture, a été placée en disponibilité du 1^{er} septembre 2010 au 30 septembre 2012 et avait sollicité sa réintégration au terme de sa période de disponibilité à compter du 1^{er} octobre 2012 par un courrier en date du 28 septembre 2012.

[CAA de Nancy du 19 octobre 2017 - N° 17NC00254](#)

■ Refus d'exercer un ordre donné

Aux termes de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. **Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.**

Ainsi, un Adjoint technique qui refuse d'exécuter un ordre (*refus d'assurer le nettoyage au sol des laboratoires qui lui était demandé, à raison d'une fois par semaine*) et refuse de se présenter à une convocation du chef d'établissement et de son adjointe gestionnaire commet une faute justifiant un avertissement.

[CAA de Bordeaux du 03 octobre 2017 - N° 16BX01830](#)

■ Refus de protection fonctionnelle - Faute de l'agent

Aux termes de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale. Par ailleurs, la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. **Une faute d'un agent qui révèle des préoccupations d'ordre privé, qui procède d'un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent dans l'exercice de ses fonctions ou qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci, est d'une particulière gravité, doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à l'agent, alors même que, commise à l'occasion de l'exercice des fonctions, elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service.**

En l'espèce, M. C a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle pour des poursuites pénales engagées à son encontre à raison de faits commis au cours de l'année scolaire 2013-2014 au sein du CREPS de Reims auprès duquel il exerçait alors ses fonctions. En effet, des poursuites ont été engagées à son encontre à raison de son comportement vis-à-vis de plusieurs élèves mineurs internes du CREPS de Reims, entre novembre 2013 et mai 2014, alors qu'il était responsable de la vie quotidienne de l'internat de l'établissement. Pendant cette période, il leur a adressé, y compris à des heures tardives, hors de ses horaires de service et pendant les vacances scolaires, plusieurs centaines de messages de type SMS, dont il ne conteste pas sérieusement que nombre d'entre eux étaient dépourvus de portée éducative et de tout lien avec ses missions professionnelles. M. C admet lui-même que sa " façon de faire avec les jeunes a pu paraître ambiguë ". Ce comportement n'a pas concerné l'ensemble des 140 élèves internes placés sous son autorité mais seulement quatre jeunes filles entre novembre 2013 et mai 2014. Si M. C soutient qu'il n'était animé d'aucune intention malveillante, il n'indique aucune raison expliquant son comportement. Par ailleurs, il ne pouvait raisonnablement ignorer que ce comportement était inapproprié et intrusif à l'égard de ces élèves mineurs placées sous son autorité. **Dans ces conditions, les agissements en cause, que rien ne permet de rattacher aux missions de M.C, doivent être regardés comme caractérisant une faute personnelle au sens de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précité justifiant ainsi le refus de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle.**

[CAA de Nancy du 05 octobre 2017 - N° 17NC00118](#)

■ Recrutement des agents de police municipale

Aux termes de l'article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure, les fonctions d'agent de police municipale ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires territoriaux recrutés à cet effet dans les conditions fixées par les statuts particuliers prévus à l'article 6 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Par ailleurs, en ce qui concerne les directeurs de police municipale, ceux-ci assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale. S'agissant de leurs missions :

- 1° Ils participent à la conception et assurent la mise en oeuvre des stratégies d'intervention de la police municipale ;
- 2° Ils exécutent, sous l'autorité du maire, dans les conditions fixées par les lois du 15 avril 1999, du 15 novembre 2001, du 27 février 2002 et du 18 mars 2003 susvisées, les missions relevant de la compétence de celui-ci, en matière de prévention et de surveillance du bon ordre de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques ;
- 3° Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée ;
- 4° Ils assurent l'encadrement des fonctionnaires des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale dont ils coordonnent les activités.

En l'espèce, la commune de Nice avait, par contrat du 16 août 2013, recruté M. D en qualité de directeur de la sécurité et de la protection pour une durée de trois ans. Cependant, au vu des pièces du dossier, particulièrement de la fiche de missions du poste de " directeur de la sécurité et de la protection " sur lequel a été recruté M. B, que les attributions de celui-ci relevaient très majoritairement des missions dévolues aux directeurs de police municipale telles que définies à l'article 2 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale. Si la commune soutenait que ces attributions étaient plus larges, comportaient une dimension transversale et politique, M. B s'est néanmoins vu confier des missions opérationnelles comme la mise en place de dispositifs de maintien de l'ordre adaptés à la nature des événements ou la supervision des opérations en cas d' "accident sécuritaire " ou de crise majeure, participant ainsi à la conception et à la mise en oeuvre des stratégies d'intervention de la police municipale. Ainsi, c'est à bon droit que le tribunal s'est fondé, pour annuler le contrat du 16 août 2013, sur le fait que les attributions de cet emploi relevaient de celles dévolues aux fonctionnaires du cadre d'emploi des directeurs de police municipale et que le recrutement de M. B méconnaissait les dispositions du décret du 17 novembre 2006 précité.

[CAA de Marseille du 27 octobre 2017 - N° 15MA05030](#)

■ Logement de fonctions - Heures supplémentaires

Si un agent territorial bénéficiant d'une concession de logement à titre gratuit pour nécessité absolue de service ne peut pas prétendre au paiement ou à la compensation de ses périodes d'astreinte, y compris lorsque ces périodes ne lui permettent pas de quitter son logement, il peut toutefois prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires, à la double condition que ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hiérarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte, et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à cet agent les bornes horaires définies par le cycle de travail.

[CAA de Versailles du 28 septembre 2017 - N° 15VE00683](#)

**Réponses
ministérielles****■ Collectivités territoriales - Temps de travail**

En application de l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État. Aux termes de ces dispositions, l'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes :

- la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes ;
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, est au moins égal à trente-cinq heures.

Dans ce cadre légal, l'organe délibérant de la collectivité territoriale détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail. Il peut tenir compte des sujétions liées à la nature des missions assurées par les agents pour fixer des cycles de travail adaptés aux sujétions concernées. Le cycle de travail peut être hebdomadaire ou annuel, la durée annuelle de travail effectif étant fixée à 1607 heures maximum. Toutefois, en cas notamment de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, la durée annuelle de travail peut être réduite par l'organe délibérant, après avis du comité technique compétent. En l'occurrence, le conseil municipal peut donc fixer le cycle de travail d'un agent chargé du gardiennage d'une salle destinée à la location pour les fêtes et les mariages sur la base des samedis et dimanches des périodes pendant lesquelles la salle est louée, en veillant au respect des dispositions rappelées ci-dessus et, s'il y a lieu, en réduisant sa durée annuelle de travail.

Réponse ministérielle Sénat du 26 octobre 2017 - N° 01135

■ Rémunération horaire et indemnité d'astreinte

Pour la fonction publique territoriale, les astreintes sont prévues par les articles 5 et 9 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation, la liste des emplois concernés et les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de son administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. La rémunération ou la compensation des astreintes pour les agents de la fonction publique territoriale est prévue par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 qui opère une distinction entre les personnels de la filière technique et les autres personnels. D'une part, il pose un principe général qui permet aux agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics appelés à participer à une période d'astreinte de bénéficier d'une indemnité ou d'un repos compensateur par renvoi aux dispositions du décret n° 2002-147 du 7 février 2002 et de l'arrêté du 3 novembre 2015 applicables à certains personnels affectés au ministère de l'intérieur. La rémunération et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre. D'autre part, il fait une exception pour les agents relevant d'un cadre d'emplois de la filière technique, qui bénéficient des dispositions plus favorables (notamment en termes indemnitaires) prévues par les textes applicables aux agents du ministère chargé du développement durable et plus particulièrement du décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 et de l'arrêté du même jour pris pour son application. Dans tous les cas, la période d'astreinte débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à la reprise le lendemain matin. Cette période est comptée comme une nuit et rémunérée forfaitairement. L'indemnisation de l'astreinte se fait par période (semaine complète, nuit, samedi, dimanche, jour férié, week-end ou journée de récupération). Il appartient à l'organe délibérant de définir les bornes horaires pour chacune de ces périodes. Pour les personnels techniques, quand l'astreinte d'exploitation ou de sécurité est de nuit, elle est indemnisée à un taux différent si elle est inférieure ou supérieure à dix heures. L'astreinte n'étant pas une période de travail, la période de moins ou plus de dix heures n'est pas obligatoirement fixée sur les horaires définis pour le « travail de nuit ». À titre d'exemple, la nuit peut commencer à vingt heures, vingt-et-une heures ou vingt-deux heures et finir à cinq, six ou sept heures.

[Réponse ministérielle Sénat du 02 novembre 2017 - N° 01371](#)

■ Protection fonctionnelle - Autorité compétente

Jusqu'à une date récente, il paraissait possible de considérer, dans la ligne de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 20 décembre 2012 (CAA, Versailles, 20 décembre 2012, n° 11VE02556) que le conseil municipal, organe délibérant de la commune, est seul compétent pour se prononcer sur une demande de protection fonctionnelle. Tel est le sens des réponses ministérielles publiées au Journal officiel des questions du Sénat du 21 novembre 2013, page 3 389 et au Journal officiel des questions du Sénat du 11 septembre 2014, page 2 077. Ces réponses sont à reconsidérer au regard du jugement du tribunal administratif de Montreuil (TA, 17 novembre 2015, n° 1501441, 1501443) qui considère que le maire, en application de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales est seul compétent, en tant que chef des services municipaux, pour refuser ou accorder à un agent placé sous son autorité le bénéfice de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983. À ce titre, il annule pour incompétence de l'auteur de l'acte les délibérations accordant la protection fonctionnelle aux agents concernés. Par ailleurs, l'arrêt précité de la cour administrative d'appel de Versailles concernait un élu et non un agent. **Dans ces conditions, il convient d'opérer une distinction selon la qualité de la personne à qui est octroyé ou refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle. Lorsque la personne qui sollicite la protection fonctionnelle est un fonctionnaire territorial, sa demande se fonde sur l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le maire en vertu de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, en tant que chef des services municipaux, et seul chargé de l'administration, est compétent pour prendre la décision d'octroi ou de refus de la protection fonctionnelle. En revanche, lorsque la protection fonctionnelle est demandée par un élu, au titre des articles L. 2123-34 et L. 2123-34 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal, en tant qu'organe délibérant de la commune, est l'autorité compétente pour se prononcer sur cette demande, au nom de la commune.**

[Réponse ministérielle Sénat du 09 novembre 2017 - N° 00462](#)

Revue de presse

■ Les agents contractuels bénéficiant d'un CDI

Le recours légal et plus aisé à des agents contractuels en CDI a constitué une des novations majeures de la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales ces dernières années. L'article appréhende la situation actuelle des agents contractuels en CDI à travers trois thèmes qui posent assurément la question de la comparabilité de leur « statut » avec celui des fonctionnaires titulaires : la liberté de recrutement d'agents contractuels en CDI, le déroulement de leur parcours professionnel et la sécurité de l'emploi.

AJCT - Novembre 2017

■ Licenciement disciplinaire des contractuels en CDI

Tout comme l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, le décret n° 88-145 du 15 février 1998 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit à son article 36 que **tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.** Cet article détaille la procédure disciplinaire du déclenchement jusqu'au licenciement de l'agent.

AJCT - Novembre 2017

■ Commissions consultatives paritaires

Créées par la loi « Sauvadet » n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, les commissions consultatives paritaires ont été sensiblement modifiées par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. **Un important décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale est venu fixer le régime de ces organismes paritaires qui devront être mis en place en fin d'année 2018 à l'issue des prochaines élections générales aux instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale.** L'article revient à la fois sur leur composition et leur organisation, ainsi que sur leurs différentes compétences.

AJCT - Novembre 2017

■ Licenciement non disciplinaire des contractuels en CDI

Le licenciement non disciplinaire se distingue du licenciement disciplinaire qui est une sortie de service définitive liée à la commission d'une faute grave par l'agent contractuel amenant l'employeur public à mettre fin au contrat. **La décision de licenciement non disciplinaire peut trouver son origine dans des causes intrinsèques (inaptitude physique, insuffisance professionnelle) ou extrinsèques (recrutement illégal, suppression d'emploi) à l'agent public contractuel.** Quel que soit le cas de figure, l'autorité territoriale doit respecter le formalisme prévu par le décret n° 88-145 du 18 février 1988 qui a fait l'objet d'une importante réforme applicable depuis le 1^{er} janvier 2016.

AJCT - Novembre 2017

■ Reclassement de l'agent contractuel

L'obligation de reclassement pour l'employeur constitue un droit pour celui dont le maintien dans l'emploi est compromis. En effet, dans un contexte récurrent de lutte contre la précarité dans la fonction publique, l'intervention du décret du 29 décembre 2015, en cohérence avec les développements jurisprudentiels et sur invitation du législateur, prévoit désormais deux procédures visant à organiser le reclassement de l'agent contractuel :

- lorsqu'il se trouve en position d'inaptitude physique définitive à occuper son emploi,
- lorsque son licenciement est envisagé dans les quatre premières visées à l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

AJCT - Novembre 2017

■ Commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont des instances consultatives compétentes à l'égard des agents contractuels. **Leur mise en place dans la fonction publique territoriale interviendra à la suite des premières élections des représentants du personnel aux CCP qui seront organisées lors du prochain renouvellement général des instances paritaires fin 2018.**

IAJ - Octobre 2017

■ Assistants socio-éducatifs - Educateurs de jeunes enfants

A compter du 1^{er} février 2018, les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants (catégorie B) bénéficieront d'un classement en catégorie A. Cette mesure constitue la seconde étape de la revalorisation des cadres d'emplois de catégorie B à caractère socio-éducatif de la filière sociale 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 (PPCR). Elle intervient dans le prolongement des revalorisations indiciaires et des restructurations de carrières mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2016.

IAJ - Octobre 2017

■ Discipline - Enquête administrative et droit de la défense

Lorsque l'administration sollicite des témoignages écrits dans le cadre d'une enquête administrative préalable à la prise d'une mesure de sanction ou de déplacement d'office, **ces documents doivent figurer dans le dossier communiqué à l'intéressé en tant qu'ils sont utiles à sa défense alors même que l'administration n'entend pas les prendre en compte pour fonder sa décision.**

IAJ - Octobre 2017

■ Prescription biennale des rémunérations des agents publics

Depuis la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011 (art. 94), un nouveau délai de prescription extinctive s'applique aux créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents. **En effet, le législateur est venu limiter à deux ans la possibilité pour tout employeur public, et notamment les collectivités territoriales, de demander le remboursement des sommes qu'elles auraient indûment versées au titre de rémunération.**

AJCT - Octobre 2017