

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2018-03

SOMMAIRE

Textes officiels

- ATSEM 2
- Agent de maîtrise et animateur - Concours
- Médiation préalable obligatoire
- Lutte contre la corruption - Dispositions pénales 3
- Assistants socio-éducatifs et éducateurs - Elections professionnelles
- Groupes hiérarchiques 4
- Régime de retraite complémentaire - IRCANTEC
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique 5
- Elections professionnelles - Représentation équilibrée hommes-femmes

Jurisprudence

- Procédure disciplinaire - Délégation 6
- Protection fonctionnelle - Atteinte à la réputation
- Logement de fonction - Policiers municipaux 7
- Suspension - Non remboursement des primes 8
- Insuffisance professionnelle - Carence ponctuelle 9
- Pli recommandé - Signature
- Suicide non imputable au service - Faute de l'agent 10
- Personnel handicapé - Aménagement du poste de travail 11

Réponses ministérielles

- RIFSEEP - Adjoint technique territoriaux des établissements d'enseignement 12
- Mutualisation de la police communale - Continuité territoriale
- Adjoint de surveillance de la voie publique (ASVP) 13
- Contre visite médicale 14

Revue de presse

- Commande publique - Sort des candidats évincés 15
- Contentieux du sourçage
- Transformations silencieuses du dossier individuel
- Indemnité de licenciement - Agent contractuel 16
- Obligation de reclassement
- Reprise d'activité d'une personne privée

Textes officiels

■ Décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Le décret élargit les missions des agents de maîtrise territoriaux à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne. Il crée un concours interne spécial pour leur accès au cadre d'emplois d'animateur.

[JO du 03 mars 2018 - N° 52](#)

■ Décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux

Le décret porte création d'une spécialité pour le recrutement par la voie du concours interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et création d'un concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux, pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Dans le cadre du concours interne d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, le décret prend en compte la spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines ». Il précise les modalités du concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux pour ces mêmes agents.

[JO du 03 mars 2018 - N° 52](#)

■ Arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord participera, en qualité de médiateur, à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, prévue à l'article 5 de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle.

[JO du 08 mars 2018 - N° 59](#)

■ **Circulaire du 31 janvier 2018 relative à la présentation et la mise en œuvre des dispositions pénales prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique**

La loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, publiée au journal officiel du 10 décembre 2016, s'inscrit dans le prolongement des deux lois votées en 2013 qui ont considérablement renforcé les moyens des autorités nationales françaises en matière de lutte contre la corruption. Ainsi, la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique créant la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a marqué une avancée significative pour le respect de règles éthiques par les responsables publics. Par ailleurs, la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 a institué deux réformes significatives, d'une part, en créant le procureur de la République financier et, d'autre part, en améliorant les outils d'investigation et en aggravant les sanctions pénales encourues en matière de corruption. Plus de vingt ans après la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, la loi du 9 décembre 2016 aligne la législation française sur les standards européens et internationaux les plus exigeants. A cet égard, cette loi renforce le traitement pénal des infractions d'atteinte à la probité d'une part, et instaure un dispositif innovant de prévention de la corruption d'autre part. Ses dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi, soit le 11 décembre 2016, à l'exception des dispositions relatives à l'agence française anticorruption (AFA), entrées en vigueur le 16 mars 2017 (publication du décret n° 2017-329 le 14 mars 2017) et des dispositions relatives à la convention judiciaire d'intérêt public, entrées en vigueur le 30 avril 2017 (publication du décret n° 2017-660 le 27 avril 2017). La présente circulaire expose les nouvelles dispositions issues de la loi, ainsi que les orientations de politique pénale en la matière.

[Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

■ **Décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale**

Le décret vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui seront intégrés dans la catégorie A à partir du 1^{er} février 2019, d'être électeurs et éligibles aux élections des Commissions administratives paritaires de catégorie A du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018.

[JO du 16 mars 2018 - N° 63](#)

■ Décret n° 2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

En vue de déterminer la composition des Commissions administratives paritaires et des Conseils de discipline, le présent décret modifie la répartition entre les groupes hiérarchiques de chacune des catégories pour tenir compte des réformes statutaires intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014. Il procède en outre à l'actualisation des indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques, afin de tenir compte du nouvel échelonnement indiciaire intervenu dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations. Il tient compte dans le groupe hiérarchique 6 de la création des grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Enfin, il intègre par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui seront électeurs et éligibles aux prochaines élections des commissions administratives paritaires de catégorie A afin de tenir compte de leur classement en catégorie A au 1er février 2019.

[JO du 16 mars 2018 - N° 63](#)

■ Décret n° 2018-214 du 29 mars 2018 modifiant le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraite complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques et modifiant le décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières

le texte a pour principal objet de modifier les dispositions du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques, afin de les mettre en cohérence avec certaines dispositions de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Il modifie notamment les critères d'affiliation à l'IRCANTEC. Il adapte également les règles d'affiliation des personnes qui ne remplissent pas la clause de stage d'un an permettant de bénéficier du régime spécial des industries électriques et gazières.

[JO du 30 mars 2018 - N° 75](#)

■ **Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**

La présente circulaire précise la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République, le 25 novembre 2017, dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 et les textes associés.

[Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

■ **Circulaire NOR:INTB1807515C du 26 mars 2018 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale (Comités techniques, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires)**

L'article 47 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires a modifié l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article a pour objectif de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidatures présentées lors des élections professionnelles de la fonction publique. Il renvoie à un décret en Conseil d'Etat pour fixer les conditions d'application de cette disposition. Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique met en œuvre cette obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles. Il modifie les dispositions réglementaires propres à chaque catégorie d'instance de représentation du personnel existante dans chaque versant de la fonction publique. Il s'agit pour la fonction publique territoriale, des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires. La présente note précise les nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes, dans la fonction publique territoriale, applicables lors du dépôt des candidatures puis lors du contrôle de l'éligibilité des candidats, dans la perspective du prochain renouvellement général des mandats des instances de représentation du personnel qui aura lieu le 6 décembre 2018.

[Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Jurisprudence ■ Procédure disciplinaire - Délégation

Aux termes de l'avant-dernier alinéa de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la Commission administrative paritaire siégeant en Conseil de discipline (...); qu'aux termes du premier alinéa de l'article 3 du décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux : " Le conseil de discipline est convoqué par son président. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne peut siéger ".

En cas de délégation du pouvoir disciplinaire, l'autorité délégataire ne peut siéger au Conseil de discipline alors même qu'elle s'abstiendrait, ensuite, de prononcer la sanction. Cette règle constitue une garantie pour l'agent poursuivi.

Ainsi, en jugeant que la circonstance que le vice-président du conseil général investi du pouvoir disciplinaire par délégation du président du conseil général ait siégé au conseil de discipline n'était pas de nature à entacher d'illégalité l'arrêté du 2 juillet 2012 portant abaissement d'échelon au motif que la sanction litigieuse avait été prise par le président du conseil général, la cour a commis une erreur de droit.

En conséquence, l'arrêté du 2 juillet 2012, par lequel le président du conseil général a infligé à M. B...la sanction de l'abaissement du 7^{ème} au 4^{ème} échelon de son grade a été pris à l'issue d'une procédure irrégulière.

[Conseil d'Etat du 26 mars 2018 - N° 403168](#)

■ Protection fonctionnelle - Atteinte à la réputation

Aux termes de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, 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.

En l'espèce, le rapport d'inspection portant sur les difficultés de fonctionnement du collège Henri Wallon de La Seyne-sur-Mer a été publié au mois d'octobre 2013 sur le site internet d'un magazine hebdomadaire à diffusion nationale. Ce document relevait en particulier l'existence d'un conflit entre le principal de cet établissement et la principale-adjointe qui participe à des déjeuners, organisés par une association dont elle était membre, au cours desquels de l'alcool était consommé, en violation du règlement intérieur de l'établissement, le soutien apporté par l'intéressée à des enseignants en conflit avec le principal et sa méconnaissance de l'autorité hiérarchique. Sa mutation dans un autre établissement a donc été préconisée. **Ces observations permettaient nécessairement d'identifier Mme A qui occupait alors les fonctions de principale-adjointe au sein du collège Henri Wallon ; qu'en raison de leur diffusion, elles étaient de nature à porter atteinte à la réputation de l'intéressée et devaient, par suite, faire l'objet de mesures de protection appropriées en application des dispositions précitées de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.**

[CAA de Marseille du 20 février 2018 - N° 16MA02041](#)

■ Logement de fonction - Policiers municipaux

Aux termes de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois (...). Il appartient aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics, en ce qui concerne l'appréciation des contraintes justifiant l'attribution d'un logement de fonction, de distinguer celles qui, parce qu'elles appellent de la part de l'agent une présence pouvant être regardée comme constante, justifient que ce logement soit attribué gratuitement, de celles qui rendent seulement utile, au regard des exigences du service, la fourniture dudit logement, qui, alors, doit être assortie du paiement par l'intéressé d'une redevance.

En l'espèce, une délibération du 30 juin 2015 fixant la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service a été annulée par la juridiction administrative en tant qu'elle attribuait des logements de fonction pour nécessité absolue de service au chef de la police municipale et à six agents de police municipale. En effet, s'il peut être confié au chef et aux agents de la police municipale des missions de gardiennage et de surveillance de certains immeubles, ils n'ont pas vocation à exercer de telles activités à plein temps alors que les interventions rapides qu'ils peuvent être amenés à effectuer présentent un caractère ponctuel, voire, dans le cadre du plan communal de sauvegarde des risques naturels et technologiques, exceptionnel. Ces agents ont vocation à exercer leurs missions sur l'ensemble du territoire communal et non sur un site déterminé où leur présence permanente serait requise. Ainsi, si l'occupation par le chef de la police municipale et les six agents de police municipale concernés, de logements dans les locaux communaux peut présenter un intérêt pour la bonne marche du service, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé qu'en considérant que ces emplois remplissaient, à raison des attributions qu'ils comportent ou des conditions dans lesquelles ils sont exercés, les conditions posées par l'article 21 précité de la loi du 28 novembre 1990 pour l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service, la commune de Saint-Genis-Laval avait entaché sa délibération litigieuse d'une erreur d'appréciation.

[CAA de Lyon du 20 février 2018 - N° 16LY04256](#)

■ Suspension - Non remboursement des primes

Aux termes de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. **Au terme de la période de suspension, dès lors que n'a été prononcée à son encontre, ni sanction pénale ou disciplinaire, l'agent n'a droit qu'au paiement de sa rémunération, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des prestations familiales obligatoires pour la période correspondant à la durée de la suspension.** En l'espèce, M. A avait été suspendu de ses fonctions de directeur général des affaires culturelles par un arrêté du maire de la commune de Bordeaux. Après avoir été relaxé par la chambre des appels correctionnels de la cour de Bordeaux, M. A avait formé une demande tendant à l'indemnisation des éléments de rémunération dont il avait été privé durant sa période de suspension du 1^{er} février 2007 au 31 janvier 2008. Le tribunal de Bordeaux a rejeté sa demande. En effet, M.A, qui avait bénéficié du plein traitement durant la période de suspension du 1^{er} février 2007 au 31 janvier 2008, ne pouvait sur le fondement des articles 20 et 30 de la loi du 13 juillet 1983 prétendre pour cette période au versement de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de rendement des administrations centrales ainsi que d'une allocation représentative de la mise à disposition gratuite d'un véhicule de fonction pour nécessité absolue de service, ces accessoires au traitement n'entrant pas dans le champ d'application des dispositions de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

[CAA de Bordeaux du 18 décembre 2017 - N° 15BX04176](#)

■ Insuffisance professionnelle - Carence ponctuelle

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que si Mme C avait proposé la mutation interne d'un agent de la commune pour remplacer un agent en congé de maladie, alors que le directeur général des services avait préconisé une autre procédure, cette initiative n'excède pas celles normalement dévolues à un directeur des ressources humaines et répondait à une urgence. Si des pièces du dossier établissent par ailleurs une dégradation, à compter de son retour de congé de maternité, des relations entre Mme C et le directeur général des services, ainsi qu'avec la directrice des ressources humaines adjointe, d'autres pièces font état des bonnes relations de Mme C avec l'ensemble du personnel municipal dans l'exercice de ses fonctions, la bonne marche du service des ressources humaines n'ayant par ailleurs jamais été compromise par des tensions. Enfin, la circonstance que Mme C ait pu commettre une erreur quant à l'applicabilité au personnel municipal de la réforme de la prime dite " de préfecture " ne suffit pas non plus à établir une inaptitude à exercer normalement les fonctions de directeur des ressources humaines. L'ensemble des éléments précités n'étant pas de nature à caractériser une inaptitude de Mme C à exercer normalement ses fonctions, celle-ci était fondée à demander l'annulation de son licenciement pour insuffisance professionnelle.

[CAA de Paris du 27 février 2018 - N° 16PA03485](#)

■ Pli recommandé - Signature

Lorsque le destinataire d'une décision administrative soutient que l'avis de réception d'un pli recommandé portant notification de cette décision à l'adresse qu'il avait lui-même indiquée à l'administration n'a pas été signé par lui, il lui appartient d'établir que le signataire de l'avis n'avait pas qualité pour recevoir le pli en cause.

En l'espèce, le pli recommandé dont l'accusé de réception a été signé par le gardien de la résidence où habite le destinataire du pli. Il incombe au destinataire de ce pli d'établir que le gardien de cette résidence n'avait pas qualité pour recevoir les plis recommandés qui lui étaient destinés. A défaut, la décision doit être regardée comme ayant été régulièrement notifiée, à la date de la signature du pli, à l'intéressé.

[Conseil d'Etat du 28 mars 2018 - N° 399867](#)

■ Suicide non imputable au service - Faute de l'agent

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, **en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service.** Il en va ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service. Il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service. Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.

En l'espèce, au terme d'investigations opérées auprès de fournisseurs du mess du centre de détention de Villenauxe-la-Grande afin d'éclaircir certaines mentions portées sur leurs factures, il est apparu, d'une part, que des cartes de fidélité avaient été établies par ceux-ci au nom de l'épouse de M. E, d'autre part, que ce dernier et sa famille avaient bénéficié auprès de ces fournisseurs d'avantages pécuniaires résultant de l'usage de ces cartes à l'occasion d'achats opérés par le mess, enfin, que l'intéressé a effectué, pour son compte ou celui de collègues de travail, et même pour le compte d'un tiers, des achats personnels débités sur la caisse du mess, qui ont fait ensuite l'objet de remboursements n'ayant pas systématiquement été enregistrés sur les livres comptables et portant sur des montants ne correspondant pas toujours à celui de ces achats. M. E a reconnu ces faits, tout en niant avoir eu l'intention de détourner des sommes ou des marchandises à son profit. **Dès lors, si les pièces du dossier révèlent que M. E a tenté de mettre fin à ses jours peu de temps après son retour à son domicile à l'issue du dernier de ces entretiens et si le message qu'il a laissé à ses proches révèle que l'intéressé, très affecté par l'enquête interne mise en oeuvre au sujet de sa gestion, ne parvenait pas à supporter " l'idée d'être pris pour un voleur ", le comportement qu'il a adopté dans le cadre de sa précédente affectation, qui, loin de procéder de l'exercice normal de ses fonctions de gestionnaire du mess, constituait une méconnaissance des devoirs de probité et d'exemplarité incombant à tout fonctionnaire, a présenté, alors même qu'il n'a donné lieu à aucune poursuite pénale, ni disciplinaire, le caractère d'une faute de nature à détacher son geste du service.** La tentative de suicide de M. E, imputable à un fait personnel, n'avait donc pas eu pour cause déterminante des circonstances tenant au service.

[CAA de Douai du 06 octobre 2016 - N° 16DA00024](#)

■ Personnel handicapé - Aménagement du poste de travail

Tout employeur public est tenu de garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. À ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail. Ainsi, aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs».

Par ailleurs, pour le Défenseur des droits, le respect des préconisations du médecin de prévention relève du droit à la protection de la santé et de l'intégrité physique des agents, qui est garanti par ces textes.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que, si la direction territoriale de la protection judiciaire de la jeunesse a fait réaliser des travaux d'aménagement du poste de travail destiné à Madame X, le résultat s'est révélé incompatible avec les besoins d'un agent qui ne peut se déplacer qu'au moyen d'un fauteuil roulant. En effet, conformément à l'article R. 4214-26 du code du travail, « Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible». La taille du poste de travail doit être calculée pour que le salarié dispose d'une liberté de mouvement suffisante, en tenant compte de l'encombrement du mobilier. Lorsque l'on sait qu'une personne en fauteuil roulant a besoin d'une aire de rotation de 1m50, il est clair qu'une pièce de 6,75 m2 comportant un mobilier de bureau minimum ne conférerait pas à Madame X une liberté de mouvement suffisante. **Malgré les remarques en ce sens du médecin de prévention, aucune démarche n'a été accomplie par la direction territoriale pour fournir à la réclamante un poste de travail compatible avec sa situation de handicap ainsi qu'un moyen de transport adapté pour effectuer le trajet domicile-travail.** Pourtant, lors de sa visite des locaux, la déléguée du Défenseur des droits a pu observer qu'une autre possibilité d'aménagement s'offrait à l'employeur. En effet, avant son handicap, Madame X, qui était secrétaire de direction, occupait un bureau de 10 m2 situé à proximité de celui du directeur, dans le bâtiment A. Elle aurait pu continuer à occuper ce bureau, si l'entrée de ce bâtiment avait été modifiée en remplaçant les portes fenêtres à l'ancienne par une grande porte vitrée coulissante et en transformant les quelques marches d'accès par une rampe.

Cette abstention de l'employeur public de procéder aux aménagements nécessaires à l'exercice de ses fonctions par un agent handicapé, qui n'est pas justifiée par la charge disproportionnée que constituerait la réalisation desdits aménagements, constitue un manquement de l'employeur à l'obligation d'aménagement raisonnable garanti par les articles 6 et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 et présente un caractère discriminatoire en lien avec le handicap. Dès lors, le Défenseur des droits estime que Madame X est fondée à considérer que son employeur n'a pas accompli toutes les diligences nécessaires pour permettre sa réintégration sur un poste de travail compatible avec son handicap, alors, au surplus, qu'elle bénéficiait d'une protection particulière du fait de son statut de travailleur handicapé.

[Décision du défenseur des droits MLD-2016-050](#)

**Réponses
ministérielles****■ RIFSEEP - Adjoint territoriaux des établissements d'enseignement**

En accord avec le ministre chargé de la fonction publique, il n'a pas été prévu d'inclure le corps des Adjointes techniques des établissements d'enseignement (ATEE) dans le périmètre d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la mesure où il s'agit d'un corps placé en extinction à faible effectif comptant à peine 1 000 agents en activité dans les services et les établissements du ministère et quelque 5 000 agents en détachement de longue durée dans la fonction publique territoriale suite à l'acte II de la décentralisation de 2004. L'arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 fixant le calendrier de la mise en œuvre du RIFSEEP prévoit précisément que les ATEE ne bénéficient pas du RIFSEEP mais fixe une clause de revoyure au plus tard le 31 décembre 2019. La question de l'adhésion des adjointes techniques territoriales des établissements d'enseignement (ATEE) est en effet interdépendante de celle de l'adhésion des ATEE, corps « homologues » au cadre d'emplois des ATEE. En application du principe législatif, fixé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, selon lequel le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux ne peut être plus favorable que celui des fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes, l'accès au RIFSEEP du cadre d'emplois des ATEE serait subordonné à l'accès du corps homologue des ATEE à ce nouveau régime indemnitaire. Cette question indemnitaire concernant la fonction publique territoriale relève des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités locales.

[Réponse ministérielle Ass. Nat. du 30 janvier 2018 - N° 1818](#)

■ Mutualisation de la police communale - Continuité territoriale

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-258 du 28 février 2017 relative à la sécurité publique, l'article L.512-1 du code de la sécurité intérieure (CSI) permet aux communes formant un ensemble de moins de 80 000 habitants d'un seul tenant de mutualiser un ou plusieurs agents de police municipale afin que ces derniers puissent accomplir leurs missions sur le territoire des communes concernées. Avant cette date, seules les communes de moins de 20 000 habitants formant un ensemble de moins de 50 000 habitants étaient éligibles. La volonté du législateur est de permettre aux petites et moyennes communes limitrophes de mettre en commun leurs agents de police municipale de manière à ce que ceux-ci puissent intervenir sur le territoire de chacune des communes. **La continuité géographique entre les communes concernées est essentielle au bon accomplissement des missions des agents de police municipale mutualisées : dès lors, le Gouvernement n'entend pas remettre en question cette notion issue de l'article L. 512-1 du CSI.**

[Réponse ministérielle Sénat du 15 mars 2018 - N° 01348](#)

■ Agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Les ASVP ne relèvent pas d'un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale, contrairement aux agents de police municipale ou aux gardes champêtres. Ce sont des agents à qui sont confiées certaines fonctions de police judiciaire. Aujourd'hui, au nombre d'environ 7 000 sur l'ensemble du territoire national, leurs missions sont différentes de celles des policiers municipaux. Leur compétence de verbalisation est limitée notamment aux domaines du stationnement, hors stationnement dangereux, de la propreté des voies et espaces publics et de la lutte contre le bruit. De ce point de vue, la circulaire du ministre de l'intérieur sur le rôle des ASVP sur la voirie publique du 28 avril 2017 se borne uniquement à préciser l'état du droit applicable aux ASVP. **Sur la question de la mixité des équipes composées d'agents de police municipale et d'ASVP, il est possible de l'envisager pour des patrouilles pédestres de surveillance de l'arrêt et du stationnement gênant ou abusif de véhicules ou encore de surveillance de dépendances du domaine public communal comme les parcs et jardins, en respectant l'étendue des prérogatives attachées aux fonctions de ces deux catégories d'agents. En effet, rien n'interdit une patrouille pédestre mixte lorsque l'intégralité de la mission assignée à cette patrouille entre à la fois dans les compétences légales des policiers municipaux et dans celles des ASVP.** En revanche, les dispositions des articles D. 511-9 et D. 511-10 du code de la sécurité intérieure relatives aux véhicules de service des agents de police municipale précisent qu'il s'agit de véhicules d'intérêt général prioritaires. Par conséquent, leur utilisation est réservée aux seuls agents de police municipale compte tenu de leurs missions. Il est rappelé que les ASVP ne se voient pas attribuer une mission générale de police administrative reconnue par une disposition législative, ni ne sont agents de police judiciaire adjoints.

[Réponse ministérielle Sénat du 15 mars 2018 - N° 02032](#)

■ Contre visite médicale

Aux termes de l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires : « l'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite ». La circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique explicite les conditions de ce contrôle et les conséquences financières opposables aux fonctionnaires. **Le contrôle médical des fonctionnaires est organisé sous la forme d'une convocation à une consultation ou à une visite à domicile par un médecin agréé par l'administration. Le fonctionnaire qui ne se soumet pas à cette contre-visite voit le versement de sa rémunération interrompu. Dans sa décision n° 345238 du 28 septembre 2011, le Conseil d'État a considéré que : « si le refus d'un agent de se soumettre à une contre-visite alors qu'il est en congé maladie peut entraîner une suspension de sa rémunération, le seul fait qu'il ait été absent de son domicile, en dehors des heures de sortie autorisées, lors d'une contre-visite inopinée à son domicile ne peut justifier une suspension de sa rémunération en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire l'autorisant pour un tel motif ».** Cette décision ne remet pas en cause l'interruption du versement de la rémunération du fonctionnaire qui ne se soumet pas à une contre-visite à laquelle il aura été préalablement convoqué. S'agissant plus précisément du contrôle dit « administratif » des horaires de sorties, dans son rapport de décembre 2015 relatif à l'évaluation du dispositif expérimental confiant à six caisses primaires d'assurance maladie le contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires, la mission constituée de l'inspection générale des finances, de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale de l'administration a constaté que l'intérêt de ce type de contrôle tendait à diminuer dans le régime général eu égard à la proportion importante de prescription d'arrêt de travail avec sorties libres. La mission considère que la surveillance par les caisses primaires d'assurance maladie des médecins « hyper » prescripteurs d'arrêts maladie apparaît plus pertinente. Enfin, le Gouvernement a décidé, conformément à l'engagement de campagne du président de la République, de réintroduire un délai de carence lors des congés maladie des agents publics. Cette mesure équilibrée permet, d'une part, de rapprocher le régime applicable aux agents publics de celui des salariés du secteur privé et, d'autre part, de réduire les absences pour raison de santé de très courtes durées qui sont un facteur important de désorganisation des services.

[Réponse ministérielle Sénat du 29 mars 2018 - N° 00865](#)

Revue de presse ■ Commande publique - Sort des candidats évincés

Les marchés publics respectent les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures. Conformément à ces grands principes nécessaires à l'efficacité de l'action publique et à la bonne utilisation des deniers publics, les candidats évincés du processus de l'achat public disposent de droits : le droit à l'information sur les conditions de leurs évictions, le droit d'obtenir la communication des documents liés à la passation du contrat et le droit au recours contentieux contre la décision administrative.

La gazette des communes - 12 mars 2018

■ Contentieux du sourcing

Qu'on le nomme sourcing, sourcing ou consultation préalable, la pratique consistant à contacter des candidats potentiels avant le lancement des procédures de mise en concurrence mérite un cadre juridique souple afin que les acheteurs ne soient pas tétanisés par le risque de commettre une infraction pénale. Tel est le sens de la réponse de la juridiction administrative. L'AJFP présente dans cet article les conclusions du rapporteur public relatives au jugement n° 16NT02706 du 24 novembre 2017 de la Cour administrative d'appel de Nantes. La Cour ne constate aucune illégalité dans le fait que l'opérateur économique sourcé et l'acheteur peuvent entretenir des relations de longue date. Pas davantage qu'elle ne considère que le sourcé bénéficierait d'un avantage par rapport aux autres concurrents, ce qui exclut par conséquent qu'une publicité soit organisée préalablement au sourcing. Enfin, le sourcing peut aller jusqu'à l'établissement de documents repris ultérieurement dans la mise en concurrence qui suivra, ce qui conduira inévitablement à devoir justifier le choix d'une des solutions préconisées par certains opérateurs économiques sourcés.

La semaine juridique n° 10 & 11 - 12 mars 2018

■ Transformations silencieuses du dossier individuel

Le dossier individuel, depuis sa création par l'article 65 de la loi de finances du 22 avril 1905, protège les fonctionnaires du risque de dérive de l'administration vers une gestion arbitraire de leur carrière. Pourtant, même éclairé par certaines décisions du Conseil d'Etat, le régime applicable au dossier est traversé par des tensions, encore alimentées par des textes récents. Par ailleurs, avec la généralisation des traitements automatisés de données à caractère personnel que sont les systèmes d'information en ressources humaines (SIRH), se pose une question simple : le contrôle par l'agent des informations dont dispose l'administration à son sujet ne serait-il pas mieux assuré par la suppression du dossier, à l'exception de sa partie disciplinaire, au profit d'une pleine effective des droits issus de la loi « informatique et libertés » que détient chaque agent sur ses données personnelles ?

AJFP - Mars Avril 2018

■ Indemnité de licenciement - Agent contractuel

La détermination de l'indemnité de licenciement d'un agent contractuel peut s'avérer complexe, en particulier au stade de l'identification de la rémunération devant servir de base au calcul. Deux difficultés se présentent : l'une est relative au choix du mois de référence, l'autre à l'assiette de la rémunération de référence. L'AJFP présente dans cet article les conclusions du rapporteur public relatives au jugement n° 16NT02888 du 16 novembre 2017 de la Cour administrative d'appel de Nantes. La cour est ici confrontée à ces deux difficultés à l'occasion d'un contentieux concernant un licenciement pour inaptitude physique. Elle estime d'une part, en l'espèce au détriment de l'agent, que la rémunération versée pendant un temps partiel thérapeutique ne peut pas servir de mois de référence, et d'autre part, cette fois au bénéfice de l'agent, que la prime de fonctions et de résultats doit être comprise dans l'assiette de la rémunération de référence et ce contrairement à ce que proposait sur les deux points le rapporteur public.

AJFP - Mars Avril 2018

■ Obligation de reclassement

L'AJFP présente dans cet article les conclusions du rapporteur public relatives au jugement n° 16VE00373 du 07 novembre 2017 de la Cour administrative d'appel de Versailles portant sur l'obligation ou non de reclasser un agent dans le cadre de l'inaptitude physique. En l'espèce, un agent hospitalier « sage-femme » en contrat à durée indéterminée, exerçant exclusivement en service de nuit, est déclaré par le médecin du travail inapte au travail de nuit. Après plusieurs propositions de reclassement de la part de son employeur, qui n'ont pas abouti, il est licencié pour inaptitude physique. Celui-ci conteste ce licenciement, faisant valoir que le centre hospitalier n'a pas rempli ses obligations de reclassement alors qu'il aurait pu, notamment, créer pour lui un poste de sage-femme de jour. Son recours est rejeté dans l'ensemble de ses conclusions d'annulation, d'indemnisation et d'injonction de réintégration, tant en première instance qu'en appel : **l'obligation de rechercher un reclassement pour un agent physiquement inapte, satisfaite dans le cas présent, ne va pas jusqu'à faire peser sur l'employeur public l'obligation de créer un poste adapté.**

AJFP - Mars Avril 2018

■ Reprise d'activité d'une personne privée

La Cour de cassation dans un nouvel arrêt du 1^{er} février 2017 est venue préciser les modalités de reprise du personnel par une personne publique poursuivant l'activité d'une personne privée dans le cadre d'un service public administratif. Cet article de la lettre du cadre fait le point sur cette obligation fixée par le Code du travail.

La lettre du cadre - Mars 2018