

Zoomsur

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

N° 2018-05 & 6

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

SOMMAIRE

Textes officiels

- Bulletin de paie 3
- Temps partiel thérapeutique
- RIFSEEP
- Elections professionnelles 4
- Prélèvement à la source
- Protection des données personnelles

Jurisprudence

- Congé de longue durée - Primes 5
- Agent reconnu inapte - Reclassement
- Devoir de réserve - Tract électoral 6
- Emploi fonctionnel - Décharge de fonctions
- Promotion interne - Recours des tiers 7
- Reprise d'une activité privée - Représentant du personnel 8
- Reclassement - Moyens de l'employeur 9
- Réintégration - Disponibilité pour convenances personnelles 10
- Nomination d'un fonctionnaire
- Disponibilité d'office - Activité occasionnelle 11

Réponses ministérielles

- Marchés publics et logiciels 12
- Marchés publics - Seuil de 25 000 euros HT 13
- Collaborateur de cabinet 14
- Mutation interne - Fiche de poste 15
- Majoration des heures supplémentaires 16
- Absentéisme et conditions de travail 17
- PPCR - Calendrier d'application 18
- Protection sociale complémentaire 19
- Résidence administrative d'un fonctionnaire territorial
- Indemnité de résidence - Répartition sur le territoire 20

Revue de presse

| | |
|--|----|
| ■ Réforme du statut des ATSEM | 21 |
| ■ Conditions d'utilisation d'un véhicule de service | |
| ■ Communication des documents administratifs | |
| ■ Vacance d'emploi - Déclaration et publicité | |
| ■ Démocratie locale participative | 22 |
| ■ Essor des sociétés publiques locales (SPL) | |
| ■ Commande publique - Clause de réexamen | |
| ■ Maladie imputable au service - Commission de réforme | 23 |
| ■ Désobéissance légale du fonctionnaire | |
| ■ Signe d'appartenance religieuse | 24 |

Textes officiels**■ Arrêté du 9 mai 2018 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail**

Cet arrêté modifie la présentation du bulletin de paie en 3 étapes, à compter du 13 mai 2018, du 1^{er} octobre 2018 et du 1^{er} janvier 2019. Les nouveautés du bulletin de paie prennent notamment acte :

- De la suppression des cotisations salariales maladie et chômage,
- Du régime du prélèvement à la source,
- De la fusion des régimes AGIRC-ARRCO.

Cet arrêté du 9 mai 2018 présente sous forme de tableaux les informations modifiées.

[JO du 12 mai 2018 - N° 108](#)

■ Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé. Modalité particulière de travail à temps partiel, il se distingue du droit commun sur deux points : ses conditions d'octroi et de renouvellement et ses modalités de rémunération. La circulaire présente la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire, telles qu'elles résultent notamment de l'article 8 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

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

■ Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Suite à la parution de cet arrêté, le RIFSEEP est applicable aux :

- Conservateurs territoriaux de bibliothèques,
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine,
- Bibliothécaires territoriaux,
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

L'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois nécessite la prise d'une délibération sans effet rétroactif. L'avis du comité technique compétent est requis au préalable.

[JO du 26 mai 2018 - N° 119](#)

■ Arrêté du 4 juin 2018 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique territoriale dont le mandat arrive à expiration en 2018 est fixée au 6 décembre 2018.

Les bureaux de vote seront ouverts sans interruption pendant six heures au moins. Ils fermeront au plus tard à 17 heures.

Les listes électorales doivent faire l'objet d'une publicité au plus tard le dimanche 7 octobre 2018.

Les demandes et réclamations aux fins d'inscription ou de radiation sur les listes électorales doivent être déposées au plus tard le mercredi 17 octobre 2018.

Les listes de candidats doivent être déposées au plus tard le jeudi 25 octobre 2018 à 17 heures.

Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées devant le président du bureau central de vote dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative.

[JO du 05 juin 2018 - N° 127](#)

■ Instruction du 6 juin 2018 relative à la mise en œuvre du prélèvement à la source par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Après avoir rappelé les éléments structurants de cette importante réforme, l'instruction présente les actions et les différentes étapes que devront suivre les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé pour la préparer au mieux en 2018 et enfin, les modalités de sa mise en œuvre opérationnelle à compter du 1^{er} janvier 2019.

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles

La loi modifie la législation en matière de protection des données personnelles afin de l'adapter au règlement général sur la protection des données (RGPD) : règlement (UE) 2016/679 et directive 2016-680 du 27 avril 2016. Sa date d'entrée en vigueur est rétroactive au 25 mai 2018. La loi modifie également la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

[JO du 21 juin 2018 - N° 141](#)

Jurisprudence ■ Congé de longue durée - Primes

Un fonctionnaire en congé de longue durée conserve, outre son traitement ou son demi-traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, le bénéfice de la totalité ou de la moitié des indemnités accessoires qu'il recevait avant sa mise en congé, **à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.**

En l'espèce, par une délibération du 26 janvier 2004, le Conseil municipal de la commune de Saint-Quentin avait accordé aux ingénieurs territoriaux une indemnité spécifique de service ainsi qu'une prime de service et de rendement. S'agissant de l'indemnité spécifique de service qui donne lieu à une modulation devant tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus, la délibération doit être regardée comme renvoyant pour la détermination, notamment, des modalités d'attribution individuelle de cette indemnité à l'article 7 du décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement. S'agissant de la prime de service, le montant individuel de celle-ci est fixée en tenant compte, d'une part, des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé et, d'autre part, de la qualité des services rendus et ce en application du I de l'article 6 du décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement. Ainsi, ces accessoires au traitement de M. A sont attachés à l'exercice effectif des fonctions. Dès lors, M. A, placé en congé de longue durée, ne pouvait prétendre au maintien de ce régime indemnitaire. Le maire de Saint-Quentin a pu légalement décider de cesser le versement de ces deux primes liées à l'exercice des fonctions.

[CAA de Douai du 12 avril 2018 - N° 16DA01583](#)

■ Agent reconnu inapte - Reclassement

Il résulte d'un principe général du droit applicable à la fois en droit public et privé que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un fonctionnaire 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 dans un autre emploi. La mise en oeuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, 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. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.

[Conseil d'Etat du 25 mai 2018 - N° 407336](#)

■ Devoir de réserve - Tract électoral

Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983, 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. En l'espèce, la sanction disciplinaire était fondée sur un manquement à l'obligation de réserve et sur la méconnaissance des dispositions de l'article L. 50 du Code électoral, aux termes desquelles " il est interdit à tout agent de l'autorité publique ou municipale de distribuer des bulletins de vote, professions de foi et circulaires des candidats ". Il était ainsi reproché à Mme E d'avoir participé activement à la campagne électorale de la liste d'opposition " *ensemble pour Saint-Pathus* " en distribuant des tracts, en incitant les électeurs à voter pour cette liste au sein du bureau de vote et en faisant part de ses opinions sur les réseaux sociaux.

Si les agents publics ont, comme tout citoyen, le droit de participer aux élections et à la campagne qui les précède, sauf en ce qui concerne les employés municipaux, qui sont inéligibles au conseil municipal, ils sont tenus de le faire dans des conditions qui ne constituent pas une méconnaissance de leur part de l'obligation de réserve à laquelle ils restent tenus envers leur administration en dehors de leur service.

Le tract électoral incriminé, distribué par Mme E le 21 mars 2014, émanant de la liste d'opposition " *ensemble pour Saint-Pathus* " conduite par Mme C, dénigrant le candidat sortant en des termes irrévérencieux, le qualifiant « d'opportuniste » « *qui, à force de retourner sa veste lors de sa mandature, [...] va finir par retourner son pantalon* » et dénonçant la tenue d'une « *mascarade de réunion publique* ». S'il est constant qu'elle n'est pas l'auteur de ce tract, elle doit être regardée comme s'en étant pleinement approprié les termes en procédant à sa distribution ; que nonobstant les circonstances qu'elle ne s'est pas prévaluée de sa qualité d'agent public lors de cette distribution et qu'elle a un faible niveau de responsabilité au sein des services de la commune, la seule distribution de ce tract, mettant en cause en termes irrespectueux l'autorité territoriale sous la responsabilité de laquelle elle exerce ses fonctions, constitue un manquement à l'obligation de réserve.

[CAA de Paris du 10 avril 2018 - N° 17PA0586](#)

■ Emploi fonctionnel - Décharge de fonctions

Il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels pour des motifs tirés de l'intérêt du service. **Ainsi, eu égard à la nature particulière des responsabilités qui lui incombent, le fait, pour un directeur général des services d'une commune, d'être placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer, de la part du maire, de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions, peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.** Il incombe, en principe, à l'autorité compétente de la collectivité ou de l'établissement qui souhaite mettre fin au détachement d'un agent territorial occupant un emploi fonctionnel, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 impose de convoquer l'intéressé, afin notamment de mettre ce dernier à même de prendre communication de son dossier.

[CAA de Douai du 12 avril 2018 - N° 15DA01036](#)

■ Promotion interne - Recours des tiers

Aux termes de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les fonctionnaires peuvent être promus par la voie de la promotion interne. Ainsi, en vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suite à leur inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. **Les fonctionnaires appartenant à une administration publique ont qualité pour déférer à la juridiction administrative les nominations illégales faites dans cette administration, lorsque celles-ci sont de nature à leur porter préjudice en retardant irrégulièrement leur avancement ou en leur donnant pour cet avancement des concurrents qui ne satisfont pas aux conditions exigées par les lois ou règlements.**

En l'espèce, une liste de 168 agents de la commune d'Aix-en-Provence remplissant les conditions pour être promus attaché territorial a été soumise à la commission administrative paritaire qui s'est réunie le 11 avril 2013 et que, lors des débats, la maire a précisé que M.D , qui figurait en 50ème position du classement opéré par cette liste sur la base de la valeur professionnelle et l'ancienneté des agents, méritait une promotion " au regard des heures de travail fournies et de ce qu'il a subi lors de la précédente municipalité, même s'il ne figure pas en début de liste ".

Au vu de la fiche de poste de M. D était chargé de missions, relevant habituellement de la catégorie C, consistant à conduire les élus sur différents sites, à entretenir et nettoyer son véhicule, à organiser les déplacements du maire, à assurer la logistique liée à ces déplacements et à renseigner les administrés durant ses déplacements, alors que les fonctions des deux agents dont l'inscription sur la liste d'aptitude a été débattue au cours de la réunion de la commission du 11 avril 2013 consistaient respectivement en la direction d'un service comprenant 50 agents et en la gestion des relations institutionnelles et financières avec les crèches, gérant notamment un budget annuel de 6 millions d'euros ainsi qu'une délégation de service public concernant environ 400 personnes.

Ainsi, en inscrivant M. D sur la liste d'aptitude établie à la suite de la commission administrative paritaire puis en procédant à sa nomination dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux, alors même que ce dernier contribuerait ainsi qu'il est soutenu, dans l'exercice de ses missions, à la bonne coordination entre les services de la commune, la maire de la commune d'Aix-en-Provence a commis une erreur manifeste d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de l'intéressé au regard des dispositions de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984.

[Conseil d'Etat du 25 mai 2018 - N° 408614](#)

■ Reprise d'une activité privée - Représentant du personnel

En vertu de l'article L. 1224-3 du Code du travail, dans le cas où la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé résulte de son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose en application de l'article L.1224-3, cette rupture doit être regardée comme intervenant du fait de l'employeur. Par ailleurs, en application des dispositions du Code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent. A ce titre, leur licenciement, ou toute autre forme de rupture de leur contrat de travail, suppose, dès lors qu'il doit être regardé comme intervenant du fait de l'employeur, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Lorsque ce licenciement est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. En outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence. Il en résulte que la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé qui fait suite à son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose en application des dispositions de l'article L.1224-3 du code du travail est soumise à l'ensemble de la procédure prévue en cas de licenciement d'un salarié protégé et est, dès lors, subordonnée à l'obtention d'une autorisation administrative préalable. A ce titre, il appartient à l'inspecteur du travail ou, le cas échéant, au ministre chargé du travail saisi par la voie du recours hiérarchique, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'une part, que les conditions légales de cette rupture sont remplies, notamment le respect par le nouvel employeur public de son obligation de proposer au salarié une offre reprenant les clauses substantielles de son contrat antérieur sauf si des dispositions régissant l'emploi des agents publics ou les conditions générales de leur rémunération y font obstacle, d'autre part, que la mesure envisagée n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale et, enfin, qu'aucun motif d'intérêt général ne s'oppose à ce que l'autorisation soit accordée.

[Conseil d'Etat du 06 juin 2018 - N° 391860](#)

■ Reclassement - Moyens de l'employeur

Le fonctionnaire dont l'altération de son état physique rend inapte celui-ci à l'exercice de ses fonctions doit pouvoir bénéficier, à sa demande, d'un reclassement par l'adaptation de son poste de travail ou, à défaut, une affectation sur un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé. **Si son poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration de l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un autre emploi d'un autre corps.**

En l'espèce, M.E, exerçait les fonctions d'agent d'entretien de station d'épuration au titre d'un emploi à temps complet. Souffrant depuis l'enfance d'un diabète insulino-dépendant qui s'est aggravé au cours des années, M. E a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par un avis du Comité médical du 1^{er} décembre 2011. La procédure de reclassement alors initiée n'a pas abouti, M. E se voyant finalement proposer un poste d'agent technique de station d'épuration laborantin à mi-temps en janvier 2013, qu'il a accepté. Ce dernier a toutefois dès le 2 avril 2013 sollicité du SIAVM, son employeur qu'il l'affecte sur un poste à temps complet, demande rejetée le 23 mai suivant.

La démarche de maintien dans l'emploi de l'intéressé a été initiée par le SIAVM à compter du mois de juin 2010 en relation avec le Centre de gestion de la Loire-Atlantique. M. E a notamment bénéficié à ce titre d'un bilan de compétences entre janvier et avril 2012. Le SIAVM, structure qui comptait alors quatre agents, a, au cours de l'année 2012, engagé en lien avec le centre de gestion et la médecine du travail une recherche d'adaptation du poste de M. E à son état de santé ou à son éventuel reclassement en interne et d'un programme de formation au bénéfice de ce dernier. A ainsi été élaborée en avril 2012 une fiche de poste soumise au médecin de prévention, lequel a indiqué que le poste initialement occupé par M. E ne pouvait pas être adapté à ses contraintes de santé. **Eu égard aux effectifs restreints du SIAVM, il n'a pas non plus été possible de procéder au reclassement de M. E en interne, aucun poste n'étant alors vacant en son sein. Le SIAVM a finalement créé à son intention un poste d'agent technique de station d'épuration laborantin ne correspondant toutefois qu'à 17h30 de travail hebdomadaires, proposant parallèlement à M. E de l'accompagner dans un projet de formation lui permettant d'exercer une activité complémentaire ou d'envisager une reconversion professionnelle. M. E soutient que son temps de travail aurait pu être augmenté au sein du SIAVM eu égard aux besoins du service, cependant, aucun autre poste n'était alors vacant au SIAVM, la circonstance selon laquelle l'ensemble des tâches nécessaires à la réalisation d'un service continu et de qualité ne pourrait être réalisée étant indépendante de celle de son reclassement.** Par ailleurs, il n'appartenait, pas au SIAVM de faire recruter M. E par une autre collectivité. Si le SIAVM a recruté un assistant pour le service " paye et carrière " en novembre 2013 sur un poste comportant 17h30 de temps de travail hebdomadaires, il s'agissait d'un poste ouvert à un agent du cadre d'emplois des adjoints administratifs nécessitant des compétences dont M. E ne disposait pas. Dans ces conditions, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que le SIAVM a rempli son obligation de recherche de reclassement à son égard.

[CAA de Nantes du 19 janvier 2018 - N° 16NT01981](#)

■ Réintégration - Disponibilité pour convenances personnelles

En application des dispositions des articles 72 et 97 III de la loi du 26 janvier 1984, que le fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles, **d'une durée inférieure à trois années, a le droit d'obtenir sa réintégration dans l'un des trois premiers emplois devenus vacants que la collectivité est tenue de lui proposer.** Cette réintégration doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable.

En l'espèce, Mme B s'est vu proposer, de manière ferme et précise, trois postes correspondant à son statut, le 7 février 2012, auxquels elle n'a pas répondu, et un poste d'agent de gestion administrative le 20 novembre 2012, qu'elle a refusé le 17 décembre 2012. En revanche, quatre des cinq postes correspondant à sa qualification et son expérience, qui lui ont été proposés le 5 avril 2013, par lettre recommandée avec accusé de réception, dont elle a pris connaissance le 13 avril 2013, ne pouvaient être pris en compte dans la mesure où il ressort des fiches figurant au dossier et de l'attestation émanant du responsable du pôle emploi et compétences, qu'elles mentionnaient une date limite de remise des candidatures fixée au 13 avril 2013. Il résulte cependant de tout ce qui précède, que la commune de Champigny-sur-Marne doit être regardée comme ayant proposé plus de trois postes vacants à Mme B, en application des articles 72 et 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, avant de prononcer son licenciement, qui n'est par suite pas entaché d'une erreur de droit ou de fait.

[CAA de Paris du 10 avril 2018 - N° 16PA00647](#)

■ Nomination d'un fonctionnaire

Il résulte des articles 4 et 40 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 que la nomination d'un fonctionnaire territorial dans un emploi vacant au sein d'une commune ne peut résulter, sauf circonstances exceptionnelles, que d'une décision expresse prise par le maire de cette commune.

En l'espèce, sans être nommé, un agent a exercé pendant plusieurs mois les fonctions de responsable des affaires scolaires dans une commune, a participé à des réunions et a figuré dans l'annuaire interne en cette qualité. La circonstance que cet agent ait occupé, pendant une certaine durée, l'emploi pour lequel il avait présenté sa candidature en vue d'y être nommé ne saurait être regardée comme révélant l'existence d'une décision de nomination prise par l'autorité territoriale. L'exercice des fonctions précitées ne peut, en effet, révéler l'existence d'une décision implicite de nommer l'agent à ce poste.

[Conseil d'Etat du 27 juin 2018 - N° 415374](#)

■ Disponibilité d'office - Activité occasionnelle

Selon les dispositions de l'article L. 5425-1 du Code du travail, les allocations versées aux travailleurs involontairement privés d'emploi peuvent se cumuler avec les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale sous certaines conditions et limites. Par ailleurs, les dispositions des articles 28 et 29 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage qui prévoient le cumul intégral de l'allocation d'assurance avec les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite conservée visent à garantir l'indemnisation des personnes qui, exerçant simultanément plusieurs activités, viennent à perdre l'une d'elles. Par suite, afin de vérifier, pour l'application des dispositions des articles 28 à 30 de ce règlement général, si une activité occasionnelle ou réduite exercée par un agent titulaire d'une collectivité territoriale placé en disponibilité d'office faute d'avoir été réintégré à l'issue d'une période de mise en disponibilité pour convenances personnelles peut être regardée comme conservée, il convient de rechercher si cette activité a été exercée simultanément à l'activité qui lui ouvre droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage.

En l'espèce, Mme B, Agent territorial spécialisé des écoles maternelles titulaire a été placée à sa demande en position de disponibilité pour convenances personnelles pour une durée d'un an renouvelable à compter du 1er mars 2008. Après trois renouvellements de sa disponibilité pour convenances personnelles, elle a demandé sa réintégration dans les services communaux mais, faute d'emploi vacant, a été placée en disponibilité d'office à compter du 1^{er} mars 2012. Elle a été admise par la commune, à compter du mois de mars 2012, au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dont le montant a été fixé après déduction des rémunérations perçues au titre d'une activité occasionnelle auprès de l'université de Montpellier I. Par une décision du 16 juillet 2013, le maire a refusé de réexaminer le montant de son allocation d'aide au retour à l'emploi et de lui verser les sommes représentatives des montants déduits de cette allocation du fait de son activité occasionnelle.

Mme B a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi en raison de l'activité d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles de la commune de Mauguio-Carnon qu'elle a exercée jusqu'à son placement en disponibilité pour convenances personnelles le 1^{er} mars 2008, et qu'elle a commencé à exercer une activité occasionnelle auprès de l'université de Montpellier I, en qualité de surveillant d'examen, en décembre 2009, soit après l'interruption de son activité au sein de la commune. Par suite, en jugeant que cette activité occasionnelle ne pouvait être qualifiée d'activité conservée au sens de l'article 29 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, alors même qu'elle n'a été admise au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qu'à la suite de son placement en disponibilité d'office le 1er mars 2012, et en déduisant que cette allocation ne pouvait faire l'objet d'un cumul intégral avec les revenus ainsi tirés de l'activité occasionnelle exercée, le tribunal n'a pas commis d'erreur de droit.

[Conseil d'Etat du 25 juin 2018 - N° 407821](#)

Réponses ministérielles ■ **Marchés publics et logiciels**

Définie par le Code civil (article 893) comme « l'acte par lequel une personne dispose à titre gratuit de tout ou partie de ses biens ou de ses droits au profit d'une autre personne », la libéralité suppose l'octroi d'un avantage sans contrepartie. **Si défense est faite aux personnes publiques de consentir des libéralités, il n'existe, en revanche, aucun principe inverse faisant obstacle à ce qu'elles en bénéficient** (cf. CE, 4 mai 2011, chambre du commerce et d'industrie de Nîmes, n° 334280). A cet égard, il convient de souligner qu'une telle démarche n'a pas le caractère de contrat de la commande publique. En effet, les contrats de la commande publique ont pour point commun la satisfaction d'un critère financier : le contrat doit être conclu à titre onéreux. Par suite, les contrats conclus à titre gratuit sont exclus du champ d'application des règles de la commande publique. Le critère financier permet ainsi de distinguer les contrats de la commande publique d'autres contrats passés par des acheteurs. En principe, le caractère onéreux d'un marché public (article 4 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics) implique que l'acheteur verse un prix en contrepartie de la prestation dont il bénéficie en exécution du contrat ou que ce dernier abandonne, à tout à le moins, une créance (cf. CE, 15 mai 2013, Ville de Paris, n°364593) tandis que dans le cadre d'un contrat de concession (article 5 de l'ordonnance n° 2016-65 du 29 janvier 2016 relative aux contrats de concession), l'abandon d'un droit d'exploitation caractérise son onérosité. En l'espèce, il est vraisemblable que la mise à disposition à titre gratuit de logiciels payants aux administrations par les grandes entreprises de l'informatique permet à ces dernières d'escompter un avantage indirect eu égard notamment à l'espérance de futurs contrats payants de la part des utilisateurs qui auront été gratuitement habitués à l'usage de leurs outils. Pour autant, cet avantage indirect n'est pas de nature, à lui seul, en l'absence d'abandon de créance par la personne publique ou d'octroi d'un droit d'exploitation, à caractériser l'onérosité d'une telle convention. **Dans ces conditions, le droit de la commande publique est inapplicable à ces contrats conclus à titre gratuit. Dans un souci de bonne administration et dans la mesure où de tels contrats peuvent avoir une incidence à terme sur la concurrence, les personnes publiques veilleront toutefois à circonscrire l'objet de ces contrats, à en limiter leur durée et, à ne pas octroyer d'exclusivité à l'opérateur économique afin de permettre à d'autres concurrents de bénéficier des gains notamment d'image en résultant.**

[Réponse ministérielle Sénat du 10 mai 2018 - N° 00604](#)

■ Marchés publics - Seuil de 25 000 euros HT

Aux termes des dispositions du 8° du I de l'article 30 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, « Les marchés publics répondant à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 25 000 euros HT » peuvent être négociés sans publicité ni mise en concurrence préalables. Afin de déterminer si un marché public peut être conclu sur le fondement de ces dispositions, il convient de procéder au calcul de la valeur estimée du besoin. Par application de l'article 20 du décret n° 2016-360, la valeur estimée du besoin doit tout d'abord être calculée sur la base du montant total hors taxe du ou des marchés publics envisagés, en tenant compte des options et reconductions éventuelles. La valeur estimée du besoin doit, par ailleurs, être déterminée conformément à l'article 21 du décret n° 2016-360 et diffère selon qu'il s'agit d'un marché public de travaux ou d'un marché public de services et de fournitures. En matière de travaux, l'acheteur doit prendre en compte la valeur globale des travaux se rapportant à une même opération (qui peut porter sur plusieurs ouvrages), à laquelle doit être ajoutée la valeur estimée des fournitures et des services nécessaires à leur réalisation que l'acheteur met à la disposition des titulaires et ce, quels que soient le nombre d'opérateurs économiques auquel il est fait appel et le nombre de marchés publics à passer. Ainsi, si l'acheteur recourt à plusieurs marchés publics de travaux pour la réalisation de son opération, il devra tenir compte de la valeur estimée de l'ensemble des travaux compris dans ces différents marchés publics, sur leur durée totale, pour déterminer si son besoin est bien inférieur à 25 000 euros HT. En matière de fournitures et de services, l'acheteur doit prendre en compte la valeur totale des fournitures ou services susceptibles d'être regardés comme homogènes soit en raison de leurs caractéristiques propres, soit parce qu'ils constituent une unité fonctionnelle. De la même façon qu'en matière de travaux, le nombre d'opérateurs économiques auquel il est fait appel et le nombre de marchés publics à passer est indifférent. En outre, lorsque son besoin est régulier, la valeur estimée doit nécessairement être calculée sur la base soit du montant hors taxe des prestations exécutées au cours des douze mois précédents, en tenant compte des évolutions susceptibles d'intervenir, soit de la valeur estimée des prestations qui seront exécutées au cours des douze mois ou de l'exercice budgétaire qui suit la conclusion du marché public. Ainsi, en cas de besoin ponctuel, la valeur à prendre en considération pour déterminer si un marché public peut être négocié sans publicité ni mise en concurrence, en application du 8° du I de l'article 30 du décret n° 2016-360, est celle de l'ensemble des fournitures et services regardés comme homogènes qui ont vocation à être commandés dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats en tenant compte de la durée totale de ceux-ci. En cas de besoin régulier, la valeur estimée du besoin doit être calculée de la même manière à la différence près que ce calcul s'effectue nécessairement à partir d'un décompte annuel. **Ainsi, quand bien même son ou ses marchés publics seraient d'une durée inférieure à un an, l'acheteur doit prendre en compte la valeur des fournitures et services regardés comme homogènes qui ont vocation à être commandés sur une période minimale d'un an pour déterminer la procédure applicable. Pour les marchés supérieurs à un an, cette base annuelle est à multiplier par le nombre d'exercices budgétaires ou de 12 mois couverts par le marché public. Le besoin ne doit pas être scindé de façon artificielle dans le but de bénéficier de règles de passation allégées, sous peine d'entacher la procédure d'attribution d'illégalité.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 24 avril 2018 - N° 6870](#)

■ Collaborateur de cabinet

L'autorité territoriale a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet les membres les plus proches de sa famille : son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin, ses parents et enfants ou ceux de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin. **Le champ d'application de la loi porte uniquement sur les collaborateurs de cabinet, recrutés sur le fondement de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.** Les secrétaires de mairie recrutés en qualité d'agent contractuel pour exercer les missions du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, dont le statut particulier est fixé par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, ne relèvent donc pas de ces dispositions. Pour autant, il ressort de la jurisprudence aussi bien administrative que judiciaire que le recrutement par une autorité territoriale de membres de sa famille sur d'autres emplois de sa collectivité peut comporter un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait l'intéressé à recruter un membre de sa famille et susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêts prévue à l'article 432-12 du code pénal. **Le délit de prise illégale d'intérêts « est caractérisé par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect et se consomme par le seul abus de la fonction indépendamment de la recherche d'un gain ou de tout autre avantage personnel ».** Ainsi, « le fait pour un élu chargé d'assurer la surveillance ou l'administration de l'exécution du budget de la commune de recruter ou de faire recruter un de ses enfants sur un emploi de la commune est susceptible d'exposer cet élu à l'application des dispositions de l'article 432-12 du code pénal ». Le juge, pour apprécier la prise illégale d'intérêts, prend en considération le respect de la procédure de recrutement (publicité de la vacance de poste, délai raisonnable préalable au recrutement permettant de recevoir des candidatures), l'adéquation entre la formation et l'expérience professionnelle de l'agent et l'emploi à pourvoir, et, lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, l'absence de candidature d'un agent titulaire en application de la réglementation. Aucune jurisprudence identifiée ne porte sur le recrutement d'un membre de la famille proche de l'élu qui aurait la qualité d'agent titulaire de la fonction publique. Pour autant, en cas de contentieux sur ce sujet, il est vraisemblable que le juge prendra en considération les mêmes éléments, sous réserve des spécificités liées au recrutement d'un fonctionnaire. S'agissant d'un recrutement dans la même collectivité d'un collaborateur de cabinet licencié compte tenu de son lien familial avec l'autorité territoriale, il est à noter que le juge a pu prendre en compte, pour démontrer l'intention frauduleuse, la volonté de l'élu, après une première embauche qui s'est avérée illégale, de recruter à nouveau le même membre de la famille par le biais d'une autre procédure (cour d'appel de Rouen, 2 novembre 2006, n° 06/00016). Cette affaire concernait uniquement des recrutements sur contrats. Elle n'est donc pas directement applicable à un fonctionnaire mais pourrait être transposée. Enfin et pour mémoire, il faut que le nouveau poste occupé ne soit pas assimilable à un emploi de cabinet. Des emplois rattachés aux services de la collectivité ont ainsi pu être requalifiés, par le juge, d'emplois de collaborateur de cabinet, en conséquence soumis à la réglementation spécifique qui s'y applique : statut de contractuel, limitation du nombre, et désormais, interdiction de recruter certains membres de la famille.

[Réponse ministérielle Sénat du 12 avril 2018 - N° 01933](#)

■ Mutation interne - Fiche de poste

L'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement. Plus communément appelés mutations internes, ces changements d'affectation peuvent intervenir à la demande de l'agent ou d'office. Lorsqu'elle est prononcée d'office, c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur, une mutation doit trouver sa justification dans des motifs liés à l'organisation ou à l'intérêt du service. À ce titre, elle peut notamment s'inscrire dans le cadre d'une réorganisation du service (Conseil d'État, n° 21670 du 27 octobre 1982), être liée à la personne de l'agent (Conseil d'État, n° 64584 du 21 juin 1968) ou à son aptitude physique. En revanche, elle ne peut être prononcée à titre disciplinaire à l'instar du déplacement d'office dans la fonction publique de l'État, la mutation d'office n'étant pas au nombre des sanctions disciplinaires limitativement énumérées par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984. À cet égard, le juge administratif vérifie qu'une mutation dans l'intérêt du service ne constitue pas une sanction déguisée (Conseil d'État, n° 348964 du 25 février 2013). Ces mutations sont entourées de garanties de procédure. Conformément à l'article 52 précité, les mouvements comportant un changement de résidence ou une modification de la situation des agents doivent être soumis à l'avis des commissions administratives paritaires. Ont ainsi été jugées comme modifiant la situation d'un agent une modification importante de ses responsabilités et de sa situation administrative (Conseil d'État, n° 104235 du 25 février 1991), une modification de ses fonctions et du lieu de leur exercice (cour administrative d'appel de Bordeaux, n° 00BX00584 du 27 avril 2004) ou une réduction importante de ses attributions et de ses responsabilités (cour administrative d'appel de Nantes, n° 00NT02013 du 2 août 2002). De plus, l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'un recrutement ne peut intervenir, sauf exception, que sur un emploi ayant fait l'objet d'une déclaration de vacance, même en cas de mutation interne (Conseil d'État, n° 309132 du 11 août 2009). La fiche de poste a pour objet de décrire les missions confiées à l'agent, ses relations hiérarchiques ou fonctionnelles, le cas échéant les contraintes liées à l'exercice de ses fonctions ou les compétences requises pour les exercer. Des modifications peuvent être apportées à une fiche de poste en vue de faire évoluer l'un ou l'autre de ces éléments. Une modification de la fiche de poste qui aurait pour effet de modifier les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique ou sa catégorie hiérarchique d'emploi, pourrait s'analyser en une transformation de poste constitutive d'une mutation. Celle-ci ne serait illégale que si, comportant un changement de résidence administrative ou une modification de la situation de l'agent dans les conditions indiquées précédemment, elle n'était pas soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

[Réponse ministérielle Sénat du 17 mai 2018 - N° 03370](#)

■ Majoration des heures supplémentaires

En application des articles 7 et 8 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les heures supplémentaires qui ne donnent pas lieu à repos compensateur sont indemnisées dans les conditions définies ci-dessous. La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820. Cette rémunération horaire est alors multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes. L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations sont non cumulables entre-elles. L'article 3 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel, dispose « par dérogation aux articles 7 et 8 de ce décret [articles précités], le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein ». Il en résulte en effet que l'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel, quels que soient la quotité de travail et le moment où elle est effectuée, est rémunérée au taux horaire d'un temps plein sans majoration. Le principe est qu'un agent à temps partiel amené à effectuer occasionnellement des heures supplémentaires ne peut pas percevoir une rémunération supérieure à celle d'un agent à temps plein. Il convient en outre de rappeler d'une part, que les heures supplémentaires sont les heures réalisées à la demande du supérieur hiérarchique en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, et, d'autre part, que le nombre d'heures mensuel est limité. Il ne peut excéder un pourcentage des contingents mensuels de 25 heures pour les fonctions publiques de l'Etat et territoriale et de 15 heures ou 18 heures selon le corps d'appartenance pour la fonction publique hospitalière, prévus aux articles 6 des décrets n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et n° 2002-598 du 25 avril 2002 égal à la quotité de travail à temps partiel. Les dispositions réglementaires en vigueur ne créent donc pas de situations de discrimination au sein de la fonction publique.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 29 mai 2018 - N° 2667](#)

■ Absentéisme et conditions de travail

La prévention de l'absentéisme au travail des agents publics constitue une préoccupation constante du Gouvernement. L'instauration d'un jour de carence à compter du 1^{er} janvier 2018 prévu à l'article 155 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 tend, plus spécifiquement, à lutter contre le micro-absentéisme et à améliorer la qualité du service public rendu aux usagers afin de limiter au mieux les effets liés à la désorganisation des services. Ainsi que l'a indiqué la Cour des comptes dans son rapport sur les finances locales pour 2016, la mise en place du jour de carence dans la fonction publique entre 2012 et 2014 a eu un fort impact sur le volume d'arrêts de travail de courte durée dans la fonction publique territoriale. Dans certaines collectivités territoriales, le nombre d'arrêts de travail d'un jour a ainsi chuté de 60 % entre 2011 et 2013. Une étude publiée par l'INSEE le 10 novembre 2017 a démontré qu'au sein de la Fonction Publique d'Etat les absences de deux jours avaient diminué de moitié sur la période 2012-2013. Les économies attendues pour les employeurs territoriaux sont estimées à 100 millions d'euros en 2018. Cette mesure s'inscrit, par ailleurs, dans une logique d'équité, le rétablissement d'un jour de carence permettant de rapprocher la situation des personnels du secteur public de celle des salariés du secteur privé, pour lesquels trois jours de carence sont prévus par le code de la sécurité sociale. Ce Gouvernement vient par ailleurs d'engager avec les partenaires sociaux, dont les représentants de la fonction publique territoriale, de nouvelles discussions sur la santé et la sécurité au travail. **Les principaux chantiers portent sur l'accès à la médecine de prévention, la simplification des instances médicales et les conditions de vie au travail.** La question de la protection sociale complémentaire sera également traitée sur la base d'un état des lieux des dispositions existantes dans les trois versants de la fonction publique en cours de réalisation par l'inspection générale des finances, l'inspection générale de l'administration et l'inspection générale des affaires sociales. **Les chantiers liés à la prévention de l'absentéisme au travail des agents publics seront donc au cœur de l'agenda social en 2018.** Enfin, la modernisation des conditions de travail des agents fait partie des objectifs assignés au programme de transformation de l'action publique « Action Publique 2022 ».

[Réponse ministérielle Ass Nat du 29 mai 2018 - N° 3491](#)

■ PPCR - Calendrier d'application

À l'occasion du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, le ministre de l'action et des comptes publics a confirmé la mise en œuvre intégrale du protocole relatif aux « Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) » sur la durée du quinquennat. Signé fin 2015 par l'ancien Gouvernement et six organisations syndicales, ce protocole prévoit des mesures s'étalant de 2016 à 2020 pesant pour près de 4 milliards d'euros sur les finances publiques, avec un reste à financer à hauteur de 82 % au moment de la prise de fonction de la nouvelle majorité. Aussi, afin de concilier l'engagement pris par le précédent Gouvernement avec la trajectoire de redressement des finances publiques, il a été décidé de reporter de douze mois les effets 2018-2020 du protocole. **Les agents publics qui devaient bénéficier de revalorisations de leurs grilles en 2016 et 2017 verront les décrets publiés de manière à pouvoir bénéficier des effets rétroactifs du protocole pour ces deux années.** Concernant la hausse de la contribution sociale généralisée, le Gouvernement s'est engagé à la compenser intégralement pour tous les agents publics. Cette compensation est assurée en partie par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, payée par une partie des agents publics, et par la suppression de la cotisation maladie supportée par les agents contractuels. Une prime compensatoire a également été créée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique. Cette prime bénéficie aux agents des trois versants de la fonction publique. Elle est calculée sur la moyenne de la rémunération 2017 et a été versée à compter du 1^{er} janvier 2018. Elle sera actualisée en janvier 2019, pour tenir compte des éventuelles revalorisations de rémunération en 2018. La mise en œuvre du protocole PPCR et les deux revalorisations du point d'indice (0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et de 0,6 % au 1^{er} février 2017) ont contribué à améliorer la rémunération des agents publics de 4 % en moyenne en 2017. En 2018, même avec le report de l'application du protocole PPCR, cette progression devrait s'établir à 2 % en moyenne. Enfin, le Gouvernement s'est engagé, à la suite du comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février 2018, dans une vaste concertation avec les représentants des agents publics et des employeurs, visant à refonder le contrat social avec les agents publics. L'un des chantiers de cette concertation porte sur la politique de rémunération, afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance des agents et des services. Les groupes de travail réunis sur ce chantier, qui sera lancé avant l'été, seront l'occasion d'un dialogue social nourri sur les déterminants de la rémunération des agents publics et une meilleure valorisation de leur implication et de leurs compétences.

[Réponse ministérielle Sénat du 31 mai 2018 - N° 02567](#)

■ Protection sociale complémentaire

L'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer, à titre facultatif, au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents. Dans la fonction publique territoriale, le dispositif de PSC a été instauré par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et ses quatre arrêtés d'application du même jour. Ce cadre juridique permet aux collectivités de verser une aide financière à leurs agents, qui souscrivent à des contrats ou règlements en matière de santé et en prévoyance au moyen de deux procédures distinctes de participation financière : le conventionnement ou la labellisation. Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a présenté, en 2017, un rapport dressant un premier bilan de la mise en œuvre de ce dispositif, assorti de propositions d'amélioration. Le thème de la PSC sera, par ailleurs, abordé dans le cadre de l'agenda social 2018. Dans cette perspective, le Gouvernement a demandé à l'inspection générale des finances, à l'inspection générale de l'administration et à l'inspection générale des affaires sociales de dresser un état des lieux des dispositifs existants dans les trois versants de la fonction publique. Ce thème pourra également être abordé dans le cadre de la conférence nationale des territoires, à l'initiative des employeurs territoriaux.

[Réponse ministérielle Sénat du 31 mai 2018 - N° 04009](#)

■ Résidence administrative d'un fonctionnaire territorial

La notion de résidence administrative est définie dans le cadre de la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux. Aux termes des dispositions de l'article 4 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics, la résidence administrative s'entend comme « le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ou lorsqu'un centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale assurent la prise en charge d'un fonctionnaire, le siège du centre de gestion ou le siège des délégations régionales ou interdépartementales du centre national de la fonction publique territoriale ». Pour l'indemnisation des frais de changement de résidence prévue par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990, sont considérées comme constituant une seule et même commune « la Ville de Paris et les communes suburbaines limitrophes pour les frais de changement de résidence ». Pour la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels prévue par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, est considéré comme constituant une seule et même commune « toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs pour les frais de déplacement temporaire. Toutefois, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement peut déroger à l'application de cette disposition. ».

[Réponse ministérielle Sénat du 21 juin 2018 - N° 04715](#)

■ Indemnité de résidence - Répartition sur le territoire

L'indemnité de résidence a été créée par un décret du 11 décembre 1919, afin de compenser, pour les agents publics, les disparités du coût de la vie sur le territoire national. Ses modalités d'attribution sont actuellement fixées à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales, qui prévoit que le montant de l'indemnité de résidence est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. La répartition actuelle des communes dans les trois zones d'indemnité de résidence correspond aux zones territoriales d'abattement de salaires telles que déterminées par l'article 3 du décret n° 62-1263 du 30 octobre 1962 portant majoration du salaire minimum national interprofessionnel garanti, c'est-à-dire au classement opéré après-guerre par le ministère du travail pour instaurer une modulation géographique du salaire minimum national interprofessionnel en fonction du niveau du coût de la vie dans chaque localité de travail. Un correctif a toutefois été introduit par l'article 9 du décret du 24 octobre 1985, qui prévoit la possibilité pour les communes d'être périodiquement reclassées, après chaque recensement général de la population effectué par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour tenir compte des modifications intervenues dans la composition des agglomérations urbaines et des agglomérations nouvelles. Depuis 2001, cependant, la circulaire retraçant le classement des communes dans les trois zones d'indemnité de résidence n'a fait l'objet d'aucune actualisation, l'administration n'en ayant matériellement plus la possibilité au regard des conditions posées par le décret du 24 octobre 1985. **En effet, si l'INSEE a procédé, jusqu'en 1999, à des recensements généraux de populations tous les cinq ans, ce n'est plus le cas depuis 2004, date à laquelle leur ont été substitués des recensements annuels partiels qui ne permettent plus de faire évoluer simultanément le classement des communes. Or, un reclassement différé serait susceptible de générer des contentieux pour rupture du principe d'égalité de traitement. Une évolution du dispositif de l'indemnité de résidence semble donc incontournable à terme. En outre, toute réflexion sur l'indemnité de résidence doit s'inscrire dans le cadre d'une concertation plus large sur la politique de rémunération des agents publics. Cette concertation s'inscrit dans le cadre de la démarche de refondation du contrat social avec les agents publics, lancée en février 2018 par le comité interministériel de la transformation publique (CITP). Le Gouvernement prévoit que celle-ci aboutira à un projet de loi au 1er semestre 2019.**

[Réponse ministérielle Sénat du 14 juin 2018 - N° 03437](#)

Revue de presse ■ Réforme du statut des ATSEM

Le décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 a modifié le statut particulier des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. **Il clarifie les missions exercées par ces agents et organise des voies d'accès aux cadres d'emplois des agents de maîtrise et des animateurs territoriaux, leur ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de carrière.**

Les IAJ - Avril 2018

■ Conditions d'utilisation d'un véhicule de service

L'agent public, titulaire d'un permis de conduire valide peut être autorisé à utiliser ponctuellement ou régulièrement un véhicule appartenant à la flotte automobile de la collectivité ou de l'établissement public qui l'emploie. **Aucun texte applicable à la fonction publique territoriale ne définit toutefois les conditions dans lesquelles peut intervenir l'utilisation d'un véhicule de service.** Cet article des IAJ précise les cas d'utilisation et d'attribution des véhicules de service ainsi que les conditions préalables à leurs utilisations.

Les IAJ - Mai 2018

■ Communication des documents administratifs

Le dossier relatif à la communication des documents administratifs a pour objet de présenter la procédure de communication des documents administratifs relatifs aux personnels de la fonction publique territoriale. **Il expose dans un premier temps, de manière générale l'étendue du droit d'accès aux documents administratifs, puis l'application particulière qui en est faite concernant les agents publics territoriaux et enfin sa mise en œuvre pratique.**

Les IAJ - Avril 2018

■ Vacance d'emploi - Déclaration et publicité

La déclaration de vacance d'emploi est une condition de légalité des nominations. Cette formalité vise à garantir le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois et fonctions publics qui s'oppose à ce que la nomination dans un poste soit réservée à une personne particulière. **Le dossier présenté par les IAJ aborde successivement la notion de vacance d'emploi, les règles de procédure et de compétence relatives à la déclaration de vacance et enfin, l'obligation de respecter un certain délai entre la déclaration de vacance et le recrutement d'un agent contractuel.**

Les IAJ - Mai 2018

■ Démocratie locale participative

Depuis quelques années, la citoyenneté (re)devient un enjeu territorial. Les initiatives nationales et locales se multiplient afin de développer une véritable démocratie participative et stimuler l'engagement citoyen dans la construction des politiques publiques. **L'AJCT explore dans ce dossier les différents pans de la démocratie participative mise en œuvre par les collectivités. Celles-ci disposent de plusieurs outils mais doivent aussi innover pour d'une part, permettre à la démocratie participative de devenir une démocratie représentative et, d'autre part, former à la participation.**

AJCT Mai 2018 - N° 05

■ Essor des sociétés publiques locales (SPL)

Créées par la loi n° 2010-559 du 28 mai 2010, les SPL se sont imposées dans le système juridique français en moins de dix ans. Mariant les avantages d'une structure soumise au droit privé, avec la garantie d'une maîtrise complète par ses actionnaires publics, la SPL s'est rapidement imposée comme une structure relativement facile à constituer et souple d'emploi. **A cet égard, le fait que les collectivités territoriales, qui en sont les actionnaires, puissent librement s'adresser à elles, sans obligation de mise en concurrence, pour leur demander des prestations ou leur confier des missions qui relèvent normalement d'une qualification de marché public ou de concession a été un puissant facteur de développement d'entités, constituant de fait des sortes de régies de droit privé. Cet avantage, ainsi que l'absence de tout actionnaire privé au capital garantissant une maîtrise complète des personnes publiques sur l'outil, ont également accordé aux SPL une valeur ajoutée indéniable vis-à-vis des sociétés d'économie mixte. Cependant, la pratique permet de constater que leur développement est bridé par certains obstacles que détaille cet article de l'AJCT.**

AJCT Mai 2018 - N° 05

■ Commande publique - Clause de réexamen

Les marchés publics prennent en compte, depuis très longtemps, les changements du contexte économique. Traditionnellement, cette variation des prix se fait via une formule utilisant des indices de prix, la rendant complexe et sans s'adapter nécessairement aux réalités économiques. **Le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics ouvre une nouvelle voie à la variation des prix par le biais de la clause de réexamen.**

La gazette des communes du 11 juin 2018 - N° 23/2419

■ Maladie imputable au service - Commission de réforme

La reconnaissance de l'imputabilité au service de l'affection ou de l'accident qui justifie l'octroi à un fonctionnaire d'un congé de maladie ouvre droit à un régime plus favorable de prise en charge des conséquences de l'affection ou de l'accident (notamment le maintien au fonctionnaire de son plein traitement au-delà des trois premiers mois du congé de maladie). Lorsque le fonctionnaire revendique la reconnaissance de cette imputabilité au service et que la collectivité d'emploi envisage de la refuser, elle doit obligatoirement, à titre préalable, recueillir l'avis de la commission de réforme. Le Conseil d'Etat précise la manière dont cette obligation procédurale se combine avec les règles générales relatives à la naissance des décisions implicites de rejet : **saisie d'une demande tendant à la reconnaissance de l'imputabilité au service, la collectivité n'est pas immédiatement tenue, dans l'attente de l'avis de la commission de réforme de faire bénéficier le fonctionnaire du régime plus favorable qu'il revendique ; en revanche, passé un délai de deux mois (étendu à trois mois en cas de recours à un médecin expert agréé) si la commission n'a toujours pas rendu son avis, la collectivité doit reconnaître à l'agent, à titre conservatoire, le bénéfice de ce régime, jusqu'à l'intervention de cet avis. Faisant écho à la réserve, toujours ménagée par la jurisprudence, de la formalité impossible, le Conseil d'Etat ajoute qu'il peut cependant en aller autrement lorsque la collectivité établit qu'elle n'est pas en mesure de recueillir l'avis de la commission pour des raisons indépendantes de sa volonté. La semaine juridique publie les conclusions du rapporteur dans cette affaire du 21 février 2018 - n° 396013.**

La semaine juridique du 16 avril 2018 - N° 15

■ Désobéissance légale du fonctionnaire

Trente-cinq ans après sa consécration par la loi, la possibilité ouverte au fonctionnaire de désobéir à l'ordre du supérieur hiérarchique voit ses frontières se modifier progressivement. Si le fondement textuel de la désobéissance légale apparaît encore difficile à admettre dans les faits, une exigence implicite tournée vers la protection de la dignité du fonctionnaire vient étendre son champ d'application. **Certes, la dignité de la fonction se trouve depuis longtemps garantie mais la dignité de la personne investie de la fonction a, jusqu'à présent, peu retenu l'attention de la doctrine. Or, de la décision Langueur de 1944 portant naissance de la désobéissance légale à la loi « Sapin II » de 2016 qui confère au lanceur d'alerte un régime juridique unifié, la question de la désobéissance légale connectée au respect de la dignité de l'agent semble ne plus pouvoir être ignorée.**

AJFP Mai-Juin 2018 - N° 03

■ Signe d'appartenance religieuse

Dans quelle mesure la barbe traduit-elle un signe d'appartenance religieuse incompatible avec l'obligation de stricte neutralité qui s'impose à l'agent public dans l'exercice de ses fonctions ? Telle est la question inédite à laquelle était confrontée la Cour administrative d'appel de Versailles dans une affaire où un ressortissant égyptien accueilli en qualité de stagiaire au sein du Centre hospitalier de Saint-Denis contestait la décision par laquelle le directeur du centre avait mis fin à son stage en raison de son refus de tailler sa barbe. A. ZARCA, Maître de conférences à l'université d'Orléans commente dans cet article de l'AJFP la décision de la Cour d'appel.

AJFP Mai-Juin 2018 - N° 03