

Zoomsur

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

N° 2018-09 & 10

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

SOMMAIRE

Textes officiels

■ Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	3
■ Liberté de choisir son avenir professionnel	
■ Agendas d'accessibilité	
■ Transfert primes/points	4
■ Formations aux gestes de premier secours	
■ Dispositions statutaires relatives à la FPT	
■ Travailleurs handicapés	5
■ Don de jours de repos	
■ Elections professionnelles	6
■ Congé pour formation syndicale - Liste des centres et instituts	

Jurisprudence

■ Accident de service - Imputabilité	7
■ Mutation interne - Sanction déguisée	
■ Protection fonctionnelle	8
■ Stagiaire - Titularisation	
■ Suspension de fonctions	9
■ Agent contractuel - Mise à disposition	10
■ Droit de grève - Cessation de travail	
■ Fonctionnaires - Radiation des cadres	
■ Déclaration d'intérêts - Transmission tardive	11

Réponses ministérielles

■ Temps partiel thérapeutique - TNC	12
■ Frais de déplacement des personnels territoriaux	13
■ Période d'essai des agents contractuels - Congés annuels	
■ Gestion du personnel de la police municipale	14
■ Prérogatives des policiers municipaux - Code de l'environnement	
■ Catégorie active - Assainissement et traitement des eaux	15
■ Taux d'encadrement du « plan mercredi »	16
■ Modalités de mise à disposition de services à titre gratuit	17
■ Conditions de titularisation - Fonctionnaires territoriaux	18
■ Délégué à la protection des données - Maire	19
■ Mutualisation de la direction générale des services	20

Revue de presse

- Obligation de reclassement - Agents contractuels 21
- Collectivités territoriales - CRPA
- Procédure disciplinaire - Déclenchement des poursuites 22
- Régime du lanceur d'alerte dans la fonction publique
- Police municipale - Conditions de recrutement 23
- Liberté d'expression des agents publics - Réseaux sociaux
- Reconnaître la maladie professionnelle par l'accident de service

Textes officiels**■ Circulaire N° CRIM/2018-10/H2-03.09.2018 du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

La circulaire précise les modalités d'application des modifications réglementaires récentes visant l'amélioration de la répression des infractions de harcèlement sexuel ou moral. En effet, la [loi n° 2018-703](#) du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a étendu le délit de harcèlement sexuel aux propos ou comportements à connotation sexiste, et a précisé que la répétition des actes de harcèlement peut être le fait de plusieurs personnes. La circulaire indique que cette extension a principalement pour objet de réprimer les faits de « cyber-harcèlement », qui sont fréquemment commis par plusieurs personnes dont aucune n'a cependant agi de façon répétée.

Site internet justice.gouv.fr

■ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi modifie entre autre l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Désormais, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Par ailleurs, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prise en compte pour un avancement à un grade à accès fonctionnel (*administrateur général, attaché hors classe, ingénieur général et ingénieur hors classe*) dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparable à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

[JO du 06 septembre 2018 - N° 205](#)

■ Arrêté du 14 septembre 2018 relatif au suivi de l'avancement des agendas d'accessibilité programmée

L'[ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014](#) relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées crée un outil, l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP), permettant de prolonger, au-delà de 2015, le délai pour effectuer les travaux de mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public. L'arrêté définit le contenu minimal des points de situation à l'issue de la première année et des bilans des travaux et autres actions de mise en accessibilité réalisés à la moitié de la durée de l'agenda d'accessibilité programmée.

[JO du 10 octobre 2018 - N° 234](#)

■ Décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire

Le décret modifie la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du « transfert primes-points », en y ajoutant l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée créée à compter du 1^{er} janvier 2018. Le décret actualise les corps et emplois pour lesquels un abattement s'applique.

[JO du 26 septembre 2018 - N° 222](#)

■ Circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours

La présente circulaire a pour objet la mise en œuvre de l'engagement du Gouvernement de former 80% des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021.

Site internet circulaires.legifrance.gouv.fr

■ Décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Le décret a pour objet de tirer les conséquences statutaires de la création des offices publics de l'habitat. Il élargit par ailleurs aux déchargés syndicaux les possibilités de mobilité statutaire pour l'avancement de grade des administrateurs et des ingénieurs en chef territoriaux. Il précise en outre les règles applicables aux fonctionnaires élus à un mandat national ou nommés ministres, et celles en matière de formation pour les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale. Il corrige des erreurs matérielles dans des décrets pris au titre de la réforme parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), adapte les conditions de nomination des présidents des conseils de discipline et, enfin, aligne les dispositions en matière électorale des commissions consultatives paritaires sur celles applicables aux autres instances s'agissant de l'enregistrement des candidatures, de l'envoi de la propagande électorale et du regroupement de bureaux de vote.

[JO du 05 octobre 2018 - N° 230](#)

■ Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le décret simplifie la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), en prévoyant la délivrance automatique d'une attestation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, pour certains bénéficiaires d'emplois réservés, ainsi que pour les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires. Il permet également aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'être mieux informés de leurs droits, en prévoyant que les décisions relatives à l'attribution de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés comportent désormais une mention expresse précisant qu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle, sans qu'il leur soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il prévoit en outre que toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction.

[JO du 06 octobre 2018 - N° 231](#)

■ Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Le décret détermine les conditions d'application aux agents publics civils de l'[article 1^{er} de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018](#) créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. En outre, il ouvre la possibilité de bénéficier de don de jours de congé aux militaires relevant du même employeur que l'agent public donateur.

[JO du 10 octobre 2018 - N° 234](#)

■ Note d'instruction du 11 octobre 2018 relative à l'organisation de la remontée des résultats des élections des représentants du personnel aux comités techniques, aux CAP et aux commissions consultatives paritaires

Cette instruction précise les modalités d'organisation de la remontée des résultats des élections relatives au renouvellement des représentants du personnel aux Comités techniques (CT), aux Commissions administratives paritaires (CAP) et aux Commissions consultatives paritaires (CCP) des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les données permettant de calculer le taux de participation (électeurs inscrits et votants) ainsi que les résultats des élections aux CT, CAP et CCP devront parvenir à la DGCL au plus tard le vendredi 7 décembre 2018 à 12h.

[Site internet collectivites-locales.gouv.fr](http://site.internet.collectivites-locales.gouv.fr)

■ Arrêté du 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale

L'Institut d'études et de formation syndicale du Syndicat autonome de la fonction publique territoriale (SAFPT) est ajouté à la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale.

[JO du 25 octobre 2018 - N° 247](#)

Jurisprudence ■ Accident de service - Imputabilité

Le Conseil d'Etat a posé le principe selon lequel un suicide ou une tentative de suicide intervenu 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, doit être regardé comme présentant, 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 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 geste, de se prononcer au vu des circonstances de l'affaire. En l'espèce, si le ministre fait valoir qu'il existait de telles circonstances particulières étrangères au service détachant la tentative de suicide du service, ces circonstances tenant en un conflit personnel avec une collègue, il ressort des pièces du dossier que la surveillante des services pénitentiaires a été victime de deux agressions successives de cette collègue dans l'exercice de ses fonctions et a été fortement perturbée par le retour en activité de cette dernière à l'issue d'un congé maladie. L'imputabilité au service a donc été admise.

[CAA de Bordeaux du 24 septembre 2018 - N° 16BX03075](#)

■ Mutation interne - Sanction déguisée

Aux termes de l'article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement et que, seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires. Par ailleurs, le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux dispose qu'ils sont chargés de tâches techniques d'exécution. Ils exercent leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art.

En l'espèce, M. E soutenait que la décision prononçant sa mutation d'office dans l'intérêt du service constituait une sanction disciplinaire déguisée. Toutefois, la seule circonstance que cette décision soit intervenue très peu de temps après le prononcé d'une mise à pied ne saurait suffire à caractériser l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée. Au demeurant, la mutation d'office de M. E est intervenue en raison notamment de ses difficultés relationnelles avec sa hiérarchie et ne fait aucunement référence aux faits d'avril 2015 qui ont donné lieu à la sanction disciplinaire. Par ailleurs, l'affectation de M. E à un poste de gardien de gymnase, que le cadre d'emplois d'adjoint technique territorial auquel il appartient lui donne vocation à occuper, ne comporte aucun déclassement et ne lui occasionne aucune baisse de rémunération. Dans ces conditions, la mutation d'office ne pouvait être regardée comme une sanction déguisée.

[CAA de Nancy du 19 juillet 2018 - N° 17NC02273](#)

■ Protection fonctionnelle

Si le caractère d'acte créateur de droits de la décision accordant la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 fait obstacle à ce que l'administration puisse légalement retirer, plus de quatre mois après sa signature, une telle décision, hormis dans l'hypothèse où celle-ci aurait été obtenue par fraude, l'autorité administrative peut mettre fin à cette protection pour l'avenir si elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.

Dans le cas où la demande de protection fonctionnelle a été présentée à raison de faits de harcèlement, la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle. Cependant l'administration peut réexaminer sa position et mettre fin à la protection si elle estime, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que les éléments révélés par l'instance, et ainsi nouvellement portés à sa connaissance, permettent de regarder les agissements de harcèlement allégués comme n'étant pas établis.

[Conseil d'Etat du 1^{er} octobre 2018 - N° 412897](#)

■ Stagiaire - Titularisation

Si la nomination en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables, elle ne lui confère aucun droit à être titularisé. En l'absence d'une décision expresse de titularisation, de réintégration ou de licenciement au cours ou à l'issue de cette période, l'agent conserve la qualité de stagiaire. L'administration peut alors mettre fin à tout moment à son stage pour des motifs tirés de l'inaptitude de l'intéressé à son emploi par une décision qui doit être regardée comme un refus de titularisation. Le juge rappelle que, s'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration d'y procéder, et notamment ne l'oblige à communiquer à l'agent stagiaire les rapports par lesquels ses responsables hiérarchiques préconisent une prolongation de stage ou un refus de titularisation.

[CAA de Marseille du 10 juillet 2018 - N° 17MA00525](#)

■ Suspension de fonctions

Aux termes de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, 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 la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille. **Il résulte de ces dispositions que la mesure provisoire de suspension est uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation. Elle peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'intéressé des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave.**

En l'espèce, le directeur départemental du SDIS du Finistère a été informé par le procureur de la République de Quimper qu'une information judiciaire avait été ouverte visant M. D des chefs d'agressions sexuelles aggravées et de harcèlement moral à l'encontre d'une infirmière du SDIS placée sous son autorité, à la suite de la constitution de partie civile de la plaignante. Pour le juge, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'a pas méconnu la présomption d'innocence en prononçant la suspension de M. D, qui n'est qu'une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service, sans attendre l'issue de l'information judiciaire visant l'intéressé. Par ailleurs, à la date de la décision en litige, les faits reprochés à M. D présentaient un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier la mesure de suspension.

Enfin, au vu des agissements reprochés à M. D, et alors même que des mesures de réorganisation du service ont dû être prises, matérialisées dès la dénonciation des faits au directeur du SDIS par un déplacement de l'intéressé qui était chef de ce service à Concarneau et alors que l'agent ayant dénoncé ces faits n'était plus placé sous l'autorité hiérarchique du requérant, la présence de M. D au sein du service, pendant le déroulement de l'information judiciaire, était de nature à perturber le fonctionnement du SDIS. La circonstance que la décision de suspension soit intervenue près de trois ans après la révélation des faits reprochés est sans incidence sur la légalité de la mesure. Par suite, M. D n'était pas fondé à soutenir que la mesure de suspension dont il faisait l'objet serait entachée d'une erreur de droit ou d'une erreur manifeste d'appréciation.

[CAA de Nantes du 17 septembre 2018 - N° 17NT00966](#)

■ Agent contractuel - Mise à disposition

La collectivité ou l'établissement qui accueille un agent contractuel mis à disposition par un centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale avec lequel il est lié par contrat, ne peut être regardé comme son employeur en l'absence de tout contrat entre l'administration d'accueil et l'agent. Ainsi, dans l'hypothèse où la collectivité ou l'établissement conclurait avec l'agent, à l'issue de la mission qu'il a assuré en étant mis à disposition par un centre de gestion, un contrat en vue de la poursuite de ses fonctions, ce contrat peut légalement prévoir une période d'essai, y compris lorsqu'il a pour objet les mêmes fonctions que celles assurées par l'agent durant la période de mise à disposition. Dans cette dernière hypothèse, la durée des missions accomplies par l'agent pour le compte de l'employeur dans le cadre de sa mise à disposition doit toutefois être déduite de la période d'essai prévue par le contrat.

[Conseil d'Etat du 10 octobre 2018 - N° 412072](#)

■ Droit de grève - Cessation du travail

L'article 10 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose que les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. En l'absence d'une telle réglementation, il revient aux chefs de services, responsables du bon fonctionnement des services placés sous leur autorité, de fixer eux-mêmes, sous le contrôle du juge, en ce qui concerne ces services, la nature et l'étendue des limitations à apporter au droit de grève en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels de la Nation. Par ailleurs, si le préavis donné par un syndicat doit, pour être régulier, mentionner l'heure de début et de fin de l'arrêt de travail, les agents publics, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis et sont libres de cesser ou de reprendre le travail au moment qu'ils choisissent.

[CAA de Lyon du 10 juillet 2018 - N° 16LY04496](#)

■ Fonctionnaire - Radiation des cadres

Une décision de radiation n'est prise, pour la gestion des cadres, qu'en conséquence de la cessation définitive de fonctions résultant d'une décision administrative ou juridictionnelle antérieure. Ainsi, l'autorité administrative ne peut légalement, s'agissant d'un agent en activité, prononcer directement sa radiation des cadres au motif que les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire seraient incompatibles avec l'exercice de ses fonctions. A ce titre, il appartient, le cas échéant, à l'autorité administrative d'engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent et, si cette procédure disciplinaire se conclut par une sanction mettant fin à ses fonctions de manière définitive, de prononcer sa radiation des cadres par voie de conséquence.

[Conseil d'Etat du 18 octobre 2018 - N° 412845](#)

■ Déclaration d'intérêts - Transmission tardive

Aux termes des dispositions du I de l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient (mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat), est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination. **La transmission de la déclaration est un impératif à la nomination de l'agent.**

En l'espèce, l'article 5 du décret du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts, soumet à cette formalité les personnes occupant des emplois correspondant à l'exercice de fonctions d'inspection générale exercées en qualité de membres des corps d'inspection. M. A n'a transmis sa déclaration d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination que le 8 mars 2017, soit postérieurement à la signature du décret du 10 février 2017 prononçant sa nomination. Ainsi, celle-ci est intervenue en violation des conditions de fond posées par le I de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 susmentionnée.

[Conseil d'Etat du 26 janvier 2018 - N° 408215](#)

**Réponses
ministérielles****■ Temps partiel thérapeutique - fonctionnaires TNC**

Lorsqu'un fonctionnaire territorial occupant un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet consacre à son service une durée totale inférieure à 28 heures hebdomadaires, celui-ci n'est pas affilié à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), en vertu de la délibération de cette caisse prise en application de l'article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Conformément aux dispositions des articles 34 et 35 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, l'agent relève alors du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie. Il ne bénéficie pas du temps partiel pour raison thérapeutique prévu au 4° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée mais de celui prévu pour les salariés du secteur privé. **À l'inverse, le fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet et travaillant plus de 28 heures relève du régime spécial de la CNRACL et bénéficie, à ce titre, des dispositions précitées de la loi du 26 janvier 1984. Le temps partiel thérapeutique est accordé, dans les conditions de droit commun, après avis concordant du médecin traitant et du médecin agréé, ou, à défaut, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, soit parce que celui-ci doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.** Si l'article 57 (4° bis) de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise que ce temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur à un mi-temps, la quotité de travail ainsi autorisée s'entend par référence à la quotité de travail définie par l'organe délibérant lors de la création de l'emploi à temps non complet. Le fonctionnaire territorial nommé dans plusieurs emplois à temps non complet pourra être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique pour une quotité de travail correspondant au minimum à la moitié de la durée hebdomadaire globale des emplois qu'il occupe.

[Réponse ministérielle Sénat du 20 septembre 2018 - N° 05622](#)

■ Frais de déplacement des personnels territoriaux

Les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux sont régies par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 qui renvoie, sous réserve de ses dispositions propres, à celles prévues pour les agents de l'État par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Aux termes de l'article 15 du décret du 19 juillet 2001 précité, l'autorité territoriale peut autoriser l'usage d'un véhicule personnel quand l'intérêt du service le justifie. **Une disposition spécifique, figurant à l'article 14 de ce texte, s'applique aux agents territoriaux et concerne les fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une même commune qui peuvent alors être indemnisées sur une base forfaitaire. Il revient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public de définir ces fonctions essentiellement itinérantes. Les agents exerçant les fonctions ainsi déterminées peuvent percevoir une indemnité forfaitaire annuelle, fixée au maximum à 210 € par l'arrêté du 5 janvier 2007. Toutefois, au regard des frais engagés, ils peuvent renoncer à cette indemnité forfaitaire et opter pour l'application du barème fiscal « au réel » sur leur déclaration d'impôts sur le revenu, se substituant à l'abattement forfaitaire de 10 % au titre des frais professionnels. Par ailleurs, lorsque l'agent se déplace hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale il peut être indemnisé sur la base d'indemnités kilométriques dont les taux sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006, en fonction de la catégorie du véhicule et du nombre de kilomètres effectués. Le Gouvernement a pris la décision de revaloriser les taux définis dans l'arrêté du 3 juillet 2006 précité, au 1er janvier 2019, de 17% soit le cumul de l'inflation depuis 2006.**

[Réponse ministérielle Sénat du 20 septembre 2018 - N° 06007](#)

■ Période d'essai des agents contractuels - Congés et absences

Le cadre juridique relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'État, pose le principe selon lequel « Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ». Il est désormais prévu que la durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de trois semaines pour un CDD inférieur à six mois, un mois pour un CDD inférieur à un an, deux mois pour un CDD inférieur à deux ans, trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans, quatre mois pour un CDI. Toutefois, les dispositions statutaires relatives aux agents contractuels ne prévoient pas les effets d'une absence pour congés sur la modulation de la période d'essai et le juge administratif n'est pas encore intervenu sur cette question. **Aussi, et dans la mesure où l'instauration d'une période d'essai est pratiquée pour les contrats de droit privé, il y a tout lieu de s'inspirer de la solution dégagée par la Cour de cassation dans sa jurisprudence. À cet égard, la Cour de Cassation a jugé que, compte tenu du fait que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, elle peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence du salarié, et ce, quel qu'en soit le motif.**

[Réponse ministérielle Sénat du 20 septembre 2018 - N° 05882](#)

■ Gestion du personnel de la police municipale

Le directeur général des services d'une commune est chargé, sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation. Un ou plusieurs directeurs généraux adjoints peuvent être chargés de le seconder et de le suppléer. Dans ces conditions, si le Code de la sécurité intérieure, dans son article R. 515-5, comme le Code général des collectivités territoriales (CGCT), dans son article L. 2212-5, placent les agents de police municipale, dans leurs missions de police administrative, sous l'autorité hiérarchique du maire pour la mise en œuvre de leurs compétences relevant de la police municipale, il convient de distinguer la direction opérationnelle des agents de police municipale, qui relève du directeur ou du chef de service de police municipale, et la direction du service auquel est rattachée la police municipale, qui appartient au directeur général des services, à ses adjoints voire éventuellement à un cadre administratif, et sous l'autorité desquels est placé le directeur ou le chef de service de police municipale. **Il relève de la compétence du ou des responsables administratifs chargés de l'encadrement du service de police municipale de contribuer à la définition de la politique de sécurité de la collectivité, sous la responsabilité de l'exécutif local, à sa mise en œuvre et à son évaluation, d'assurer la coordination de l'action du service de police municipale avec les autres services de la collectivité.** S'agissant des missions de la police municipale précisément définies par les textes, elles s'exercent sous l'autorité du maire et il appartient donc au responsable du service de la police municipale, de rendre compte de leur mise en œuvre au maire ou, à la demande de ce dernier et selon les modalités d'organisation de la collectivité, à l'agent ou aux agents qu'il a désignés pour l'assister dans la direction de la collectivité, y compris pour les missions exercées en propre par la police municipale.

[Réponse ministérielle Sénat du 23 août 2018 - N° 00684](#)

■ Prérogatives des policiers municipaux - Code de l'environnement

L'ordonnance n° 2012-34 du 11 janvier 2012 portant simplification, réforme et harmonisation des dispositions de police administrative et de police judiciaire du code de l'environnement a pris effet le 1er juillet 2013, sans modifier les dispositions antérieures relatives aux compétences des agents de police municipale dans les divers domaines couverts par le code de l'environnement. **Les agents de police municipale, agents de police judiciaire adjoint (APJA) en application du 2° de l'article 21 du code de procédure pénale, peuvent donc rechercher ces infractions et en dresser procès-verbal par le recours au relevé d'identité prévu par l'article 78-6 du même code.** Les articles L.172-12 et suivants du code de l'environnement autorisent les APJA à saisir l'objet de l'infraction, y compris les animaux et les végétaux, ou les parties et les produits obtenus à partir de ceux-ci, les minéraux, les armes et munitions, les instruments et les engins ayant servi à commettre l'infraction ou y étant destinés. Ils peuvent également procéder à la saisie des embarcations, automobiles et autres véhicules utilisés par les auteurs d'une infraction pour commettre l'infraction, pour se rendre sur les lieux où l'infraction a été commise ou s'en éloigner, ou pour transporter l'objet de l'infraction. La mention de ces opérations doit figurer au procès-verbal.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 18 septembre 2018 - N° 4342](#)

■ Catégorie active - Assainissement et traitement des eaux

Aux termes de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, « sont classés en catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ». Ces dispositions s'appliquent également aux agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), en vertu du I de l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Le III de ce même article prévoit quant à lui que « les emplois classés dans la catégorie active sont déterminés par des arrêtés conjoints des ministres chargés de la sécurité sociale, des collectivités territoriales, de la santé et du budget, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou hospitalière selon les cas ». **Ce classement se traduit ainsi par l'établissement d'une liste réglementaire d'emplois, laquelle se compose des emplois publics afférents à certains grades et corps expressément énumérés. Son bénéfice est conditionné par des critères spécifiques, tels que le critère du « contact direct et permanent avec les malades » ou encore le fait d'occuper l'emploi auprès d'une administration donnée ou dans un domaine donné.** Lorsque toutes ces conditions (liste et critères) ne sont pas remplies, le classement dans la catégorie active est exclu. Pour les agents affiliés à la CNRACL, ce classement est actuellement établi par l'arrêté du 12 novembre 1969 modifié. La mise en œuvre des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale a toutefois radicalement modifié la notion d'emploi puisqu'un fonctionnaire nommé et titularisé dans un grade d'un cadre d'emplois a vocation à exercer plusieurs fonctions de natures différentes. De ce fait, l'appartenance à la catégorie active ne peut résulter de la seule nomination du fonctionnaire dans un grade d'un cadre d'emplois. **En conséquence, lorsque l'agent est nommé dans l'un des grades d'un cadre d'emplois, cette nomination doit s'accompagner d'une seconde décision de l'autorité territoriale qui précise l'affectation sur un emploi classé en catégorie active.** Dès lors, les fonctions effectivement exercées au sein d'un même cadre d'emplois peuvent donner accès ou non, selon leur nature, aux avantages liés à la catégorie active, dont le bénéfice est apprécié par les services gestionnaires de la CNRACL. À cet égard, l'arrêté du 12 novembre 1969 précité prévoit notamment que certains emplois d'ouvriers, parmi lesquels figurent les glutineux et filtreurs de la distribution des eaux, et les emplois d'égoutiers sont classés dans la catégorie active. Ces emplois correspondent dorénavant à ceux auxquels peuvent être affectés les adjoints techniques territoriaux par exemple. Hors ces cas particuliers, les emplois d'agents d'assainissement et de traitement des eaux usées ne font pas expressément partie de la liste établie par l'arrêté précité, bien qu'ils puissent également être occupés par des adjoints techniques territoriaux. Il est exclu à ce stade de modifier cet arrêté pour en étendre le champ. En effet, la prise en compte des risques et de la pénibilité de tel ou tel emploi ne saurait désormais être traitée de manière indépendante de la réflexion transversale qui sera menée sur la pénibilité dans le cadre de la réforme des retraites annoncée par le Président de la République et actuellement préparée par M. Jean-Paul Delevoye, Haut Commissaire en charge de cette réforme.

[Réponse ministérielle Sénat du 27 septembre 2018 - N° 01127](#)

■ Taux d'encadrement du « plan mercredi »

Afin de répondre aux besoins et aux attentes des parents, de leurs enfants et des professionnels du secteur de l'animation socio-culturelle, le ministère de l'éducation nationale a créé les conditions, dans le cadre du « plan mercredi », pour que le mercredi devienne un véritable temps éducatif utile aux enfants, quelle que soit l'organisation du temps scolaire de la collectivité. A cette fin, le cadre réglementaire des accueils de loisirs a été modifié par le décret n° 2018-647 du 23 juillet 2018 modifiant des définitions et des règles applicables aux accueils de loisirs afin de permettre, tout en maintenant un cadre sécurisé, de renforcer la qualité et la cohérence des activités du mercredi sans école en lien avec celles organisées les autres jours de la semaine. Ce décret modifie la définition des accueils de loisirs périscolaires et extrascolaires. **L'accueil de loisirs extrascolaire devient celui qui se déroule le samedi sans école, le dimanche et pendant les vacances scolaires et l'accueil de loisirs périscolaire, celui qui se déroule les autres jours, c'est-à-dire du lundi au vendredi hors vacances scolaires et le samedi avec école. L'accueil organisé le mercredi sans école devient ainsi un accueil de loisirs périscolaire, permettant son organisation dans le cadre d'un projet éducatif territorial (PEDT) conclu en application de l'article L. 551-1 du code de l'éducation.** Les taux d'encadrement applicables aux accueils périscolaires sont dorénavant fixés au regard, d'une part, de l'organisation ou non de l'accueil dans le cadre d'un PEDT et, d'autre part, de la durée de fonctionnement de l'accueil pour tenir compte notamment de la fatigue des encadrants pouvant être amenés à travailler une journée entière le mercredi sans école et, par conséquent, de la sécurité des enfants. En facilitant l'organisation d'accueils de loisirs le mercredi sans école, ce décret permettra ainsi d'augmenter le nombre de ces structures ainsi que le nombre d'animateurs qualifiés pour encadrer les mineurs. Il permettra également de diminuer le recours aux garderies dont les conditions d'encadrement ne relèvent pas du cadre protecteur des accueils collectifs de mineurs.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 18 septembre 2018 - N° 10739](#)

■ Modalités de mise à disposition de services à titre gratuit

Le III de l'article L. 5211-4-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que les services d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) peuvent être en tout ou partie mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services. Effectivement, l'article D. 5211-16 du CGCT prévoit les modalités selon lesquelles les frais de fonctionnement des services mis à disposition donnent lieu à un remboursement par la commune membre bénéficiaire. L'article L. 5711-1 du CGCT dispose que les syndicats mixtes constitués exclusivement de communes et d'EPCI et ceux composés uniquement d'EPCI sont soumis aux dispositions des chapitres Ier et II du titre Ier du livre II de la 5ème partie du CGCT qui inclut l'article L. 5211-4-1. **Les dispositions du III de cet article sont donc applicables aux services de ces syndicats mixtes « fermés ».** Dans ce cas, la mise à disposition de services doit faire l'objet d'un remboursement par les membres du syndicat mixte qui en bénéficient dans les conditions prévues par l'article D. 5211-16 du CGCT. S'agissant des agents susceptibles d'être mis à disposition à titre individuel entre un syndicat mixte fermé et ses EPCI membres, il n'existe aucune disposition prévoyant de déroger à la règle de remboursement prévue au II de l'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux mises à disposition d'agents intervenant notamment entre une collectivité territoriale et un EPCI dont elle est membre. Le II de l'article L. 5741-1 du CGCT prévoit que le pôle d'équilibre territoriale et rural (PETR) est soumis aux règles applicables aux syndicats mixtes prévus à l'article L. 5711-1 sous réserve des règles qui lui sont propres. La mise à disposition des services entre le PETR et ses EPCI membres pour l'exercice de leurs compétences respectives doit donc donner lieu au remboursement des frais de fonctionnement dans les conditions prévues par les articles L. 5211-4-1 et D. 5211-16 du CGCT. En revanche, le 2ème alinéa du II de l'article L. 5741-2 prévoit que les services notamment des EPCI sont mis à disposition du PETR pour l'exercice des missions qui lui sont déléguées en vue de la mise en œuvre du projet de territoire, sans autre précision sur les modalités de remboursement. **La mise à disposition des services des EPCI au bénéfice du PETR en vue de l'exercice de missions qui lui ont été déléguées peut donc s'effectuer à titre gratuit.**

[Réponse ministérielle Sénat du 04 octobre 2018 - N° 01544](#)

■ Conditions de titularisation - Fonctionnaires territoriaux

L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale fait du concours la voie d'accès de droit commun aux emplois de la fonction publique territoriale. Cette règle générale, qui vise en l'état actuel de la législation à garantir l'égalité d'accès de tous les candidats aux emplois publics, nécessite l'organisation d'épreuves afin d'opérer une sélection entre candidats possédant les mêmes titres ou diplômes. **Les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales pour recruter des personnels titulaires ainsi que les différences existant entre les versants de la fonction publique ont conduit à procéder à un allègement des épreuves pour l'accès au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins territoriaux.** Ainsi, depuis 2009, le décret n° 93-398 du 18 mars 1993 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement, notamment à ces deux cadres d'emplois, prévoit une seule épreuve pour les candidats de ces concours, qui comporte un entretien d'une durée de quinze minutes permettant d'apprécier les capacités professionnelles du candidat, ses motivations et son aptitude à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois concerné. En outre, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a modifié l'article 36 de la loi n° 84-53 susmentionnée. La procédure de recrutement pour les filières sociale, médico-sociale et médico-technique a été simplifiée en précisant que ces concours et examens professionnels pouvaient notamment consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection doit être complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires. **La suppression des concours sur titres sans dispositif alternatif destiné à garantir l'égal accès aux emplois publics n'est pas envisageable au regard des exigences constitutionnelles.** Par ailleurs, les réflexions engagées par le Gouvernement, dans le cadre du chantier de transformation de la fonction publique, visent à identifier les pistes de modernisation et d'assouplissement en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines. L'assouplissement des modalités de recours au contrat fait pleinement partie des thématiques de travail en cours.

[Réponse ministérielle Sénat du 23 août 2018 - N° 01955](#)

■ Délégué à la protection des données - Maire

En tant que responsable de traitement, le maire d'une commune ne peut pas être désigné comme délégué à la protection des données (DPD). Ces deux entités sont par définition distinctes, le responsable du traitement devant désigner le DPD, et les rôles qui leur sont attribués par le règlement général sur la protection des données (RGPD) étant différents. Il résulte notamment de l'article 38 du RGPD que le délégué doit bénéficier d'une certaine indépendance vis-à-vis du responsable de traitement, et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts dans l'exercice de sa mission. Comme l'indiquent les autorités européennes de protection des données dans le document « Lignes directrices concernant les délégués à la protection des données », l'absence de conflit d'intérêts est étroitement liée à l'obligation d'agir en toute indépendance. **Bien que les DPD soient autorisés à exercer d'autres fonctions, un DPD ne peut se voir confier d'autres missions et tâches qu'à condition que celles-ci ne donnent pas lieu à un conflit d'intérêts. Cela signifie en particulier que le DPD ne peut exercer au sein de l'organisme une fonction qui l'amène à déterminer les finalités et les moyens du traitement de données à caractère personnel. En raison de la structure organisationnelle spécifique de chaque organisme, cet aspect doit être étudié au cas par cas.** Le DPD n'est pas nécessairement une personne extérieure à la collectivité. Le (6) de l'article 37 du RGPD dispose en effet que : « Le délégué à la protection des données peut être un membre du personnel du responsable du traitement ou du sous-traitant, ou exercer ses missions sur la base d'un contrat de service ». Le maire peut ainsi désigner l'un de ses agents dès lors qu'il présente les compétences requises et qu'il bénéficie d'une indépendance suffisante pour l'exercice de sa mission. Le maire peut toutefois également désigner une personne extérieure, sur la base d'un contrat de service, dès lors que cette dernière présente les garanties précédemment évoquées. Enfin, le (3) de l'article 37 du RGPD permet à plusieurs autorités publiques de désigner un seul délégué, compte tenu de leur structure organisationnelle et de leur taille. À cet égard, l'article 31 de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles dispose que : « Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 5111-1 du code général des collectivités territoriales, peuvent être conclues entre les collectivités territoriales et leurs groupements des conventions ayant pour objet la réalisation de prestations de service liées au traitement de données à caractère personnel. Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent se doter d'un service unifié ayant pour objet d'assumer en commun les charges et obligations liées au traitement de données à caractère personnel. »

[Réponse ministérielle Sénat du 27 septembre 2018 - N° 05775](#)

■ Mutualisation de la direction générale des services

L'article L. 5211-4-2 du Code général des collectivités territoriales prévoit qu'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter d'un service commun pour l'exercice des fonctions support ou pour l'exercice des compétences que les communes ont conservées. **Ces dispositions permettent de mutualiser la direction générale des services. Les emplois mutualisés de directeur général des services, de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques sont placés auprès de la commune ou de l'EPCI porteur du service commun. Les emplois correspondant doivent donc être créés au tableau des emplois de la collectivité qui supporte le service. Les fonctionnaires étant détachés dans un emploi fonctionnel, ils ne peuvent pas être mis à disposition du service commun et doivent donc nécessairement être transférés à l'EPCI ou à la commune gestionnaire du service, s'ils n'en relèvent pas déjà.** En conséquence, la grille de rémunération de l'emploi mutualisé est celle de la strate démographique dont relève la commune ou l'EPCI auquel est rattaché le service commun. S'agissant du régime indemnitaire applicable à ces agents, ceux-ci peuvent, en application de l'article 13-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, bénéficier du maintien du régime indemnitaire applicable à leur cadre d'emplois d'origine ainsi que, si une délibération le permet, de la prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction prévue par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés. Dans ce cadre, deux cas de figure peuvent se présenter. Lorsque la commune ou l'établissement d'accueil a déjà prévu un régime indemnitaire pour le cadre d'emplois d'origine de l'agent, il en bénéficiera dans les conditions de droit commun. Lorsque la commune ou l'établissement d'accueil n'a pas instauré de régime indemnitaire pour le cadre d'emplois concerné, il doit, s'il souhaite l'instaurer, délibérer dans les meilleurs délais sur le fondement des textes indemnitaires en vigueur.

[Réponse ministérielle Sénat du 23 août 2018 - N° 02419](#)

■ **Obligation de reclassement - Agents contractuels**

Par sa décision du 25 mai 2018 n° 407336, le Conseil d'Etat a assoupli sa position sur l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur d'un agent public non titulaire devenu physiquement inapte, en tenant désormais compte de la volonté de ce dernier de ne pas reprendre une activité professionnelle. Ce faisant, il actualise le contenu de son principe général de droit au reclassement, afin de faire correspondre aux évolutions que connaissent le droit du travail et le droit de la fonction publique en la matière. La revue « Droit administratif » procède à une analyse de cette décision du Conseil d'Etat.

Droit administratif n° 10 - Octobre 2018

■ **Collectivités territoriales - CRPA**

Le 1^{er} janvier 2016 est entré en vigueur le Code des relations entre le public et l'administration (CRPA), code pilote de la politique de réforme de l'Etat et de la simplification des relations public-administration. Si le code a fait l'objet de plusieurs études, aucune étude d'ensemble spécifiquement consacrée à son application aux et par les collectivités territoriales n'a été engagée. Les difficultés que celles-ci devraient rencontrer ont expliqué que le législateur ait opté pour une application différée dans le temps de plusieurs dispositions. En outre de multiples dérogations ont été introduites aux règles générales contenues dans le code selon les dispositions. La semaine juridique dans un dossier détaillé fait le point sur les interrogations soulevées lors de la mise en œuvre du CRPA (colloque organisé en décembre 2017). Sont donc traités dans ce dossier, les points suivants :

- Collectivités territoriales et procédures administratives,
- Le statut de la procédure administrative locale en droit comparé,
- Les collectivités territoriales et le champ d'application des CRPA,
- L'inapplicabilité du CRPA,
- Le CRPA et l'Outre-Mer,
- Le CRPA et l'acte administratif local,
- Les procédés d'associations du public aux décisions prises par les administrations locales,
- Un renouvellement relatif de la participation du public dans le CRPA,
- Le silence vaut acceptation,
- Le droit à l'erreur,
- Le droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique,
- L'open data dans les collectivités territoriales,
- La protection de données à caractère personnel : quels risques pour les collectivités territoriales ?

La semaine juridique du 22 octobre 2018 - N° 42

■ Procédure disciplinaire - Déclenchement des poursuites

Le déclenchement d'une procédure disciplinaire est subordonné à l'existence matérielle d'une faute commise par un agent public. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précisent les modalités d'exercice du pouvoir disciplinaire ainsi que les sanctions applicables aux fonctionnaires. **Dans ce dossier, les IAJ exposent les principes fondamentaux de la procédure disciplinaire qui ont vocation à apporter des tempéraments au pouvoir conféré à l'administration en la matière et à garantir au fonctionnaire le respect de ses droits. Sont aussi abordés la notion de faute, le lien entre les procédures disciplinaires et pénales ainsi que les modalités d'exercice du pouvoir disciplinaire.**

Les IAJ - Septembre 2018

■ Régime du lanceur d'alerte dans la fonction publique

Dissuader et prévenir les actes répréhensibles portant atteinte à l'intérêt général, prévenir les atteintes à la probité et lutter contre les conflits d'intérêts tout en protégeant les auteurs de signalement d'alertes, tels sont les objectifs premiers de la circulaire ministérielle du 19 juillet 2018. Cette circulaire, attendue depuis le décret du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte, précise en outre le champ d'application matériel, fonctionnel et procédural du régime du signalement des alertes dans la fonction publique. **Cette circulaire s'inscrit dans un double contexte, de remise en cause au moins partielle du statut de la fonction publique et plus encore, d'intenses questionnements sur la portée déontologiques des agents publics et fonctionnaires. Applicable quel que soit le versant de la fonction publique, cette circulaire confère indirectement un véritable statut protecteur au lanceur d'alerte dans la fonction publique.** La semaine juridique, dans son dossier, détaille la circulaire du 19 juillet 2018.

La semaine juridique du 08 octobre 2018 - N° 40

■ Police municipale - Conditions de recrutement

La filière municipale de la fonction publique territoriale comporte trois cadres d'emplois de police municipale ainsi que le cadre d'emplois des gardes champêtres. Le recrutement dans ces cadres d'emplois est encadré par des conditions générales exigées de tout candidat à la fonction publique mais aussi par des conditions fixées par les statuts particuliers.

Le dossier des IAJ aborde les points suivants :

- Les emplois de police municipale,
- Les conditions générales de recrutement,
- Les conditions particulières d'accès aux cadres d'emplois,
- Le dispositif des emplois réservés,
- L'agrément et l'assermentation.

Les IAJ - Août 2018

■ Liberté d'expression des agents publics - Réseaux sociaux

Le cadre de l'expression des agents publics est fixé depuis longtemps, son périmètre étant largement défini par la jurisprudence, ce qui lui permet d'être adaptable aux différents modes d'expression des agents publics. L'utilisation des réseaux sociaux, perçus comme des espaces de liberté, n'y échappe pas. **La jurisprudence, encore peu abondante aujourd'hui, applique les critères traditionnels pour apprécier si des propos tenus par des agents publics sur de tels médias vont à l'encontre de leurs obligations.** Pourtant, la spécificité des réseaux sociaux implique qu'une attention soit portée à la nature publique ou privée d'une telle expression. Le juge se montre parfois hésitant et les agents font alors face à une certaine insécurité juridique. L'AJFP aborde dans cette étude, les obligations de discrétion professionnelle et de secret professionnel ainsi que le devoir de réserve des agents publics sur les réseaux sociaux.

L'AJFP Septembre/Octobre 2018 - N° 05

■ Reconnaître la maladie professionnelle par l'accident de service

La distinction entre accident et maladie est parfois délicate à effectuer. Dans le cadre du travail, une maladie peut découler d'un accident de service et, inversement, un accident être la conséquence d'une maladie professionnelle. **La perméabilité entre ces deux notions est utilisée par la jurisprudence depuis longtemps afin de lier au travail des maladies difficiles à reconnaître, ou simplement absentes des tableaux des maladies professionnelles.** Toutefois, depuis une vingtaine d'année, l'obsolescence des tableaux de maladies professionnelles, due à l'absence de mise à jour, favorise leur contournement par le juge. Des maladies qui devraient être prises en charge par le régime de droit commun de la sécurité sociale passent alors sous le régime plus protecteur des maladies liées au service.

L'AJFP Septembre/Octobre 2018 - N° 05