

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2019-09 & 10

SOMMAIRE

Textes officiels

- Indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) 2
- Frais de déplacement

Jurisprudence

- Recrutement - Femme enceinte 3
- Licenciement pour insuffisance professionnelle 4
- Caractère indivisible de l'entretien professionnel 5
- Agent contractuel - Renouvellement du contrat 6
- Temps de travail - Pause méridienne 7
- Discipline - Communication du dossier 7
- Représentants du personnel - Obligations professionnelles 8
- Intégration directe - Accord de l'agent 8
- Sanction disciplinaire - Importance de la preuve 9
- Modification des fonctions - Intérêt du service ou harcèlement ? 9

Réponses ministérielles

- Téléphone privé - Communication à l'employeur 10
- CCAS - Affiliation au Centre de gestion 119
- Défibrillateurs - Etablissements recevant du public 12
- ASVP - Cadre d'emplois 12
- Déclaration de marchés publics sans suite 13
- Carrière des directeurs de police municipale 13
- Mise en disponibilité - Zones frontalières 14
- Cumul emploi-retraite dans le secteur public 14
- Artistes employés par les collectivités 15
- Fonctionnaires privés d'emploi (FMPE) 15
- Police municipale - Fichiers du ministère de l'intérieur 16

Revue de presse

- Fin de détachement 17
- Sécurité juridique des actes administratifs unilatéraux 17
- Loi de transformation de la fonction publique 18
- Radiation des cadres pour abandon de poste 18

Textes officiels

- Décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2019. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

[JO du 10 octobre 2019 - N° 236](#)

- Arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du décret [n° 2008-539 du 6 juin 2008](#) relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achats ont les suivants :

- taux de l'inflation : + 2,85 % ;
- valeur moyenne du point en 2014 : 55,563 5 euros ;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,232 3 euros.

[JO du 10 octobre 2019 - N° 236](#)

- Décret n° 2019-1044 du 11 octobre 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

- Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret no 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Le décret et l'arrêté actualisent les conditions de prise en charge des frais de déplacement et notamment le règlement des frais d'hébergement et de repas des personnels civils de l'État, occasionnés pour l'accomplissement de leurs missions. Ainsi, l'indemnité de repas est portée à 17,50 euros et l'indemnité d'hébergement à 70 euros.

[JO du 12 octobre 2019 - N° 238](#)

[JO du 12 octobre 2019 - N° 238](#)

Jurisprudence ■ Recrutement - Femme enceinte

Aux termes de l'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, **toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité**. Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence.

En l'espèce, Mme A a été employée par la Communauté urbaine du Grand Nancy du 1^{er} juin 2013 au 30 novembre 2014 en qualité d'éducatrice territoriale des activités physiques et sportives contractuelle, afin d'exercer des fonctions de maître-nageur au sein des piscines de la communauté urbaine. Au mois de novembre 2014, la collectivité a organisé un recrutement afin de pourvoir quatre postes de maître-nageur, par la voie statutaire, ou, à défaut, par contrats d'un an. Mme A, dont le dernier contrat n'avait pas été renouvelé, s'est portée candidate sur ces quatre postes. Par une décision du 22 décembre 2014, le président de la communauté urbaine du Grand Nancy l'a informée que sa candidature n'avait pas été retenue. **Estimant que cette décision était en lien avec son état de grossesse, Mme A a demandé au tribunal administratif de Nancy d'annuler cette décision.**

Six personnes se sont portées candidates aux postes de maître-nageur proposés par la Communauté urbaine du Grand Nancy. Mme A a été convoquée à un entretien avec le jury chargé d'examiner ces six candidatures le 17 novembre 2014 à 9 heures 40. Ledit jour à 9 heures 27, soit quelques minutes avant cet entretien, elle a reçu un appel téléphonique de son supérieur hiérarchique direct lui demandant de confirmer sa présence à ce rendez-vous et **concluant en indiquant, ainsi que cela ressort d'un constat d'huissier, " c'est pas trop important, puisqu'il en résulte qu'il t'aurait pas pris sur un poste à temps complet puisque tu es enceinte "**. Il ressort des pièces du dossier que Mme A n'avait pas confirmé sa présence à cet entretien et que le directeur du service des sports, par ailleurs membre du jury de recrutement, avait contacté le supérieur hiérarchique direct de l'intéressée pour savoir si elle serait bien présente. En revanche, il ne ressort nullement de la retranscription de l'appel litigieux ou d'une autre pièce du dossier que ce directeur, dont il n'est pas établi qu'il avait connaissance de l'état de grossesse de Mme A, aurait tenu des propos similaires à ceux prononcés par le supérieur direct de Mme A. Ce dernier n'était de plus pas membre du jury et a été sanctionné pour ses propos. **Mme A n'apporte aucun autre élément de nature à faire présumer qu'elle aurait été victime de discrimination en raison de son état de grossesse.** En outre, si Mme A avait déjà travaillé en qualité de contractuelle pour la communauté urbaine du Grand Nancy, elle ne bénéficiait pas, pour ce motif, d'un droit de priorité par rapport aux cinq autres candidats. Enfin, il ressort des fiches des six candidats et notamment des quatre retenus que ces derniers remplissaient la condition de diplôme requise et justifiaient tant d'une expérience en la matière que de nombreux " points forts ". Aucun " point faible " n'est indiqué dans la rubrique " analyse " s'agissant de ces candidats, alors que le jury a relevé à propos de Mme A, un manque de dynamisme et un manque d'aisance relationnelle. Dans ces conditions, il ne ressort pas des pièces du dossier que Mme A aurait fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de grossesse.

[CAA de Nancy du 23 juillet 2019 - N° 17NC01126](#)

■ Licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est l'incapacité d'un agent à assumer les missions qui lui sont confiées conformément à son cadre d'emplois. Un agent public peut donc être licencié pour ce motif.

En l'espèce, la commune de Mittelwihr a licencié Mme C, Adjoint administratif de 1^{ère} classe, aux motifs qu'elle a fait preuve d'insuffisances dans l'accomplissement des fonctions d'accueil et de guichet qui lui étaient confiées, dans l'utilisation des logiciels bureautiques de base et des outils de télécommunication et dans l'exécution des tâches de gestion courante. Il ressort des pièces du dossier, notamment du rapport de l'administration du 18 mars 2014, **que les faits qui lui sont reprochés sont précis, circonstanciés et réitérés et ont été relevés dans le cadre de missions qui sont de celles qui peuvent être confiées à un adjoint administratif de 1^{ère} classe.** Ces faits révèlent de sa part un manque d'autonomie et une méconnaissance de l'environnement professionnel, avec pour effet qu'elle n'exécute pas ou assure imparfaitement les tâches d'information du public et de transmission des documents administratifs aux usagers, adressant systématiquement ces derniers à sa hiérarchie. Malgré des consignes expresses en ce sens, elle omet de compléter le cahier prévu pour le recensement des passages au guichet, générant des retards préjudiciables à la bonne marche du service. Sa connaissance très lacunaire des logiciels bureautiques ne lui permet pas d'assurer correctement les tâches de création et d'édition de documents administratifs. Mme C a une maîtrise très limitée de la messagerie électronique, alors que celle-ci constitue l'un des modes privilégiés de communication avec les usagers et au sein du service. Il ressort suffisamment des pièces du dossier qu'elle n'est pas en mesure de préparer des correspondances administratives, que sa méconnaissance des textes applicables est à l'origine d'erreurs et de manquements dans l'exécution des tâches d'état-civil, dans les opérations de facturation et dans la réalisation des tâches de gestion courante comme la réservation de la salle polyvalente ou les commandes de fournitures de bureau.

La circonstance que Mme C n'a jamais été notée par son supérieur hiérarchique n'est pas de nature à faire obstacle à ce que son insuffisance professionnelle puisse être relevée. Si les faits retenus à son encontre ressortent pour l'essentiel de documents émanant de l'administration, elle n'apporte à l'instance aucun élément qui permettrait de faire douter de leur matérialité. Il ressort encore des pièces du dossier que l'administration lui a demandé de s'engager à suivre des formations, notamment lors d'une réunion le 9 décembre 2013 en présence du directeur adjoint du centre départemental de gestion. Si Mme C justifie de sa présence, le 16 février 2012, à la journée de présentation des formations offertes aux agents des collectivités territoriales, elle n'a cependant donné aucune suite utile à la demande de son employeur tendant à ce qu'elle participe à des formations de professionnalisation. **Ainsi, Mme C ne présente pas le niveau d'aptitude que la commune est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade, révélant ainsi une insuffisance professionnelle de nature à justifier son licenciement.**

[CAA de Nancy du 23 juillet 2019 - N° 17NC02280](#)

■ Caractère indivisible de l'entretien professionnel

Aux termes de l'article 2 du décret n° 2010-716 du 29 juin 2010, le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il porte notamment sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° La détermination des objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire. **Il résulte des dispositions précitées que l'entretien professionnel d'un agent public a un caractère indivisible.**

[CAA de Marseille du 17 septembre 2019 - N° 17MA03501](#)

■ Agent contractuel - Renouvellement du contrat

Les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non titulaires doivent être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. **Toutefois, le maintien en fonctions d'un agent à l'issue de son contrat initial a pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle assignée au contrat initial.** Ainsi, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.

En l'espèce, Mme C a été recrutée à plus de quarante reprises et sur une période quasiment continue de plus de trois ans par le CCAS de Fléac. Les contrats étaient systématiquement soumis à la signature de l'intéressée, non pas avant le début de chaque période d'engagement mais au milieu ou peu avant la fin de cette période. Ainsi, le dernier contrat couvrant la période du 1^{er} au 31 août 2015 a été signé le 21 août. Durant cette période, Mme C n'a pas été informée de ce qu'il serait mis fin à son recrutement pour la période postérieure à l'échéance de ce contrat. Le planning établi le 13 août, donc pendant l'exécution de ce contrat et avant que Mme C ne soit placée en arrêt de maladie, la mentionnait comme faisant partie des agents devant intervenir au sein de l'établissement en septembre. Ce n'est que le 15 septembre 2015 que Mme C a été informée de ce qu'elle ne figurait plus dans les effectifs de l'établissement. **Dans ces conditions, et alors même qu'à l'échéance du contrat Mme C était en congé de maladie, elle devait être regardée comme ayant été maintenue en fonctions au-delà de l'échéance du dernier contrat conclu et qu'un nouveau contrat devait être réputé avoir été conclu pour une période d'un mois.**

[CAA de Bordeaux du 25 juillet 2019 - N° 18BX03873](#)

■ Temps de travail - Pause méridienne

Aux termes de l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. **Il résulte de ces dispositions que, lorsqu'un agent public accomplit six heures de travail effectif par jour, son employeur est tenu de lui accorder un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes qui peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner, sous peine de commettre une illégalité fautive engageant sa responsabilité.** Alors même qu'il doit être pris par l'intéressé à un moment fixé par l'autorité territoriale en fonction des nécessités du service, le temps de pause durant lequel l'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles ne constitue pas un temps de travail effectif et ne doit, par suite, pas être rémunéré.

En l'espèce, Mme A, Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) de première classe à temps non complet a demandé au syndicat scolaire intercommunal du Saintois que son temps de pause méridienne, dans la limite de vingt minutes, soit considéré comme du temps de travail effectif et soit rémunéré en conséquence. Sa demande s'étant heurtée à un refus de la part de l'établissement public, Mme A, a le 25 septembre 2015, adressé à son employeur une réclamation préalable portant sur le versement d'une somme de 1 265,04 euros correspondant à la perte de salaire subie du fait de la non rémunération du temps de pause de vingt minutes sur la période 2012 à 2014.

Mme A, sur la période de 2011 à 2016 et à raison de quatre jours par semaine, a effectué plus de six heures de travail effectif par jour. Elle devait ainsi bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. **Il est constant, toutefois, que, le syndicat scolaire intercommunal du Saintois lui a accordé une pause déjeuner de vingt-cinq minutes au cours des années 2011 à 2014, puis, selon le cas, de quarante-cinq, soixante ou soixante-dix minutes au cours des années 2015 et 2016.** Mme A ne saurait donc utilement soutenir que ce temps de pause devait être considéré, à concurrence de vingt minutes, comme du temps de travail effectif et rémunéré en conséquence, dès lors qu'elle n'établit pas, ni même n'allègue, qu'elle se trouvait, à cette occasion, à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Ainsi, les conclusions à fin d'indemnisation de la requérante ne peuvent qu'être rejetées.

[CAA de Nancy du 01 octobre 2019 - N° 17C02500](#)

■ Discipline - Communication du dossier

Aux termes de l'article 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels, l'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix.

En l'espèce, dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à l'encontre de M. B, ce dernier avait obtenu communication, le 19 septembre 2014, de l'ensemble des pièces, numérotées de 1 à 25, constituant alors son dossier. Par sa lettre du 27 juillet 2016 informant M. B de l'engagement d'une nouvelle procédure disciplinaire, le maire de Cilaos indiquait les motifs de la sanction envisagée, la nature de celle-ci, et précisait : " vous avez droit à la communication de l'intégralité de votre dossier individuel " avec l'indication des jours et horaires de consultation. Le PV de communication signé le 9 août 2016 par M. B précise que lui ont été communiquées les pièces n° 26 à 45 de son dossier, la pièce 26 étant constituée du procès-verbal de communication du 19 septembre 2014 comportant l'indication exhaustive de toutes les pièces numérotées de 1 à 25 déjà communiquées à l'intéressé. Dans ces conditions, M. B doit être regardé comme ayant été mis à même de demander communication de l'intégralité de son dossier personnel. Le moyen tiré de ce qu'il n'a pu accéder qu'à une partie de ce dossier doit être écarté.

[CAA de Bordeaux du 25 juillet 2019 - N° 18BXC03993](#)

■ Représentants du personnel - Obligations professionnelles

Le syndicaliste est toujours un agent en activité. Si on lui accorde une liberté d'expression, il ne doit cependant pas dépasser certaines limites et peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire en cas de manquement à ses obligations professionnelles.

En l'espèce, Mme D a fait l'objet d'un blâme et d'une exclusion de fonctions de trois jours, sanctions fondées sur des motifs tirés de son agressivité verbale à l'égard d'une stagiaire affectée au CCAS, des propos irrespectueux tenus dans divers articles du journal local de son organisation syndicale et lettre ouverte adressée au maire de la commune de Lorgues, ainsi que sur un comportement désinvolte au cours de deux réunions. Ainsi, dans divers écrits qu'elle a diffusés au sein des services de la commune, Mme D a reproché au maire, notamment, son "inconscience" et son "extrême légèreté", et a qualifié sa manière de procéder "d'ahurissante". En outre, dans un article paru dans le journal local de son organisation syndicale, elle a également reproché au maire sa docilité à l'égard d'une élue en usant de termes dévalorisants accompagnés de caricatures désobligeantes, pour dénoncer les modalités de la réorganisation des services du CCAS. Contrairement à ce que fait valoir Mme D, de tels propos, exprimés sur un ton particulièrement agressif et par lesquels est ouvertement mise en doute la capacité du maire de la commune à présider le CCAS, doivent être regardés, non comme le simple exposé de revendications professionnelles, mais comme caractérisant un manquement à l'obligation de réserve à laquelle sont tenus tous les fonctionnaires, même lorsque, comme en l'espèce, ils affirment s'être exprimés en qualité de représentants syndicaux.

[CAA de Marseille du 03 octobre 2019 - N° 18MA04091](#)

■ Intégration directe - Accord de l'agent

L'article 68-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire peut être intégré directement dans un cadre d'emplois de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers et que **l'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé**, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

En l'espèce, M. E, a demandé, par lettre du 7 novembre 2014, au maire de la commune de Marsillargues son détachement dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, pour être affecté auprès des services techniques de la commune et que le maire, par courrier du 26 janvier 2015, a donné son avis favorable à sa demande de détachement dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux. Cependant, par deux arrêtés du 31 juillet 2015, le maire de la commune de Marsillargues a prononcé son intégration directe dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux de la commune et a supprimé en conséquence son indemnité d'administration et de technicité qu'il percevait en sa qualité de brigadier-chef principal de police. M. E a contesté cette décision d'intégration au motif qu'il ne l'avait jamais sollicité. **Devant la juridiction administrative, la commune n'a produit aucune pièce de nature à établir que M. E avait donné son accord pour son intégration directe en litige.** La seule circonstance que l'arrêté du maire prononçant la suppression de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) mentionne que l'agent a été intégré "à sa demande" dans ce cadre d'emplois n'établit pas le consentement de l'agent à cette intégration directe qu'il conteste. Dès lors, cette intégration directe est entachée d'illégalité.

[CAA de Marseille du 17 septembre 2019 - N° 18MA01606](#)

■ Sanction disciplinaire - Importance de la preuve

En cas de fautes commises par un agent (harcèlement sexuel en l'espèce), les faits doivent suffisamment être établis pour justifier une sanction disciplinaire.

M. E aurait, pendant le mois de janvier 2015, abordé régulièrement une adjointe technique, lui aurait tenu des propos déplacés, lui aurait parlé de sa vie sexuelle et lui aurait aussi fait des avances. La commune produit la plainte déposée par l'intéressée, qui décrit de tels faits. Toutefois, en l'absence d'autres éléments, et notamment de témoignages circonstanciés, permettant de corroborer la réalité de ce harcèlement, celui-ci ne peut être regardé comme établi. La plainte a, d'ailleurs, été classée sans suite par le ministère public. Pour les mêmes raisons, il n'est pas non plus établi que M. E aurait, comme l'a affirmé l'intéressée dans sa plainte, agrippé sa main pour l'entraîner vers son sexe. De même, en l'absence de tout témoignage d'un tiers, le troisième motif de sanction, tiré de ce que M. E aurait aussi abordé la fille mineure de l'intéressée, âgée de quinze ans, venue retrouver sa mère devant l'école Victor Hugo, et lui aurait montré une photographie de son fils de dix-sept ans, nu, ne peut être regardé comme établi. Par conséquent, le prononcé d'une sanction d'exclusion temporaire de six mois est disproportionnée au regard de ces faits.

[CAA de Douai du 22 août 2019 - N° 17DA01559](#)

■ Modification des fonctions - Intérêt du service ou harcèlement ?

Il appartient à un agent public, qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. **Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements en cause doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.**

En l'espèce, M. B soutient avoir été victime de harcèlement moral de la part du directeur des services techniques, son supérieur hiérarchique, à compter de l'année 2013. Il fait valoir qu'il s'est vu retirer, de manière unilatérale, une partie importante de ses attributions, et qu'il a aussi perdu, notamment, ses fonctions d'adjoint au directeur des services techniques et l'encadrement de vingt personnes. Des reproches systématiques et injustifiés lui auraient été aussi adressés. Il aurait été discriminé et évincé de certaines réunions et manifestations le concernant. En dépit de ses courriers, la commune n'aurait pris aucune mesure. Ces agissements se seraient accentués lorsqu'il est devenu secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) des communaux en mai 2014, et ce, dans un contexte plus global de changement de majorité municipale, en mars 2014. Ces agissements auraient conduit à une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé, deux arrêts de travail lui ayant été prescrits au cours de l'année 2014.

Toutefois, s'il est vrai que des ajustements sont intervenus dans certaines missions confiées à M. B, il résulte de l'instruction, que le maire de Fourmies, chargé de l'organisation de l'administration communale, a décidé de " recadrer le fonctionnement des services techniques " en vue de clarifier les tâches de chacun et d'organiser une bonne coordination entre M. B, responsable du centre technique municipal et son supérieur hiérarchique. Il a ainsi été acté que les relations avec les entreprises sont du seul ressort du directeur des services techniques ou, en son absence, du bureau d'études, M. B conservant les relations avec les fournisseurs du centre technique. Une note de service sur l'organisation des services techniques du 15 juillet 2014 a d'ailleurs été adressée aux agents communaux pour les en informer. Une nouvelle fiche de poste actualisée a également été soumise à M. B. Si celui-ci fait valoir ne plus être adjoint au directeur des services techniques et ne plus assurer que l'encadrement de cinquante personnes, au lieu des soixante-dix initialement indiquées dans sa fiche de poste, la commune de Fourmies justifie cette différence par le transfert de personnels employés sous contrats aidés à la communauté de communes Actions Fourmies et Environs, qui a repris les compétences " balayage mécanique " et " insertion par le biais de brigades ". Par suite, il ne résulte pas de l'instruction que cette modification limitée des attributions de M. B, justifiée par l'intérêt du service, aurait excédé le cadre normal du pouvoir d'organisation du service.

[CAA de Douai du 31 juillet 2019 - N° 18DA01216](#)

**Réponses
ministérielles****■ Téléphone privé - Communication à l'employeur**

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent territorial de fournir à son employeur son numéro de téléphone privé. La transmission des données personnelles étant protégée par la loi, une telle communication ne peut ainsi être effectuée qu'à titre volontaire. En dehors du temps de travail effectif qui s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, les agents territoriaux ne sont pas contraints d'être joignables en cas d'urgence. Toutefois, l'organe délibérant peut déterminer, en vertu de l'article 5 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, après avis du Comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. À ce titre, une délibération peut prévoir qu'un téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition de l'agent en astreinte. Le juge administratif considère que doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment. En outre, conformément à l'article 9 du même décret, l'organe délibérant peut définir, après avis du Comité technique, d'autres situations imposant des obligations de travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, tel est notamment le cas des permanences. Si l'exercice de ces missions implique que l'employeur territorial soit en capacité de contacter l'agent en astreinte voire en permanence, ces modalités devront être définies d'un commun accord entre eux. Par ailleurs, ces obligations de travail feront l'objet d'une rémunération ou d'une compensation.

[Réponse ministérielle Sénat du 26 septembre 2019 - N° 11295](#)

■ CCAS - Affiliation au Centre de gestion

L'article 2 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion précise les modalités d'affiliation obligatoire ou volontaire pour les communes et les établissements publics communaux et intercommunaux. Les établissements publics communaux et intercommunaux sont affiliés obligatoirement au centre départemental de gestion lorsqu'ils ont leur siège dans le département du centre de gestion concerné et répondent aux conditions d'emplois de fonctionnaires ou d'agents telles que définies aux a, b et c du 1° de l'article 2 du décret précité. Les établissements publics communaux et intercommunaux sont affiliés à titre volontaire s'ils ont leur siège dans le département concerné et s'ils emploient au moins 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet. **Toutefois, ces textes ne sont pas applicables aux Centres communaux d'action sociale (CCAS), établissements publics communaux, dès lors que l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée dispose que les effectifs du CCAS sont pris en compte dans le calcul du seuil d'agents de la commune conditionnant son adhésion obligatoire au centre de gestion. Aussi, le CCAS d'une commune obligatoirement affiliée au centre de gestion doit être considéré comme étant également obligatoirement affilié au centre de gestion et non volontairement.**

[Réponse ministérielle Sénat du 26 septembre 2019 - N° 09035](#)

■ Défibrillateurs - Etablissements recevant du public

La loi n°2018-527 du 28 juin 2018 relative au défibrillateur cardiaque dispose que lorsqu'un même site accueille plusieurs établissements recevant du public, ces derniers peuvent mettre en commun un défibrillateur automatisé externe. Le décret du 19 décembre 2018 relatif aux défibrillateurs automatisés externes a pour objet de préciser l'obligation faite aux établissements recevant du public de s'équiper d'un défibrillateur en application des articles L. 123-5 et L. 123-6 du code de la construction et de l'habitation. **Il prévoit que lorsque plusieurs établissements recevant du public, mentionnés à l'article R. 123-57 du même code, sont situés soit sur un même site géographique soit sont placés sous une direction commune au sens de l'article R. 123-21 du code précité, le défibrillateur automatisé externe peut être mis en commun. La notion de « même site géographique » doit être appréciée en terme d'accessibilité au défibrillateur dans des délais compatibles avec l'urgence de la défibrillation en cas d'arrêt cardiaque.** À ce titre, il convient que le positionnement du défibrillateur automatisé externe mutualisé sur un même site géographique permette à la personne en arrêt cardiaque de bénéficier de la défibrillation en moins de 15 minutes dans chaque établissement soumis à l'obligation d'équipement. Il est aussi indispensable que le défibrillateur automatisé externe mutualisé soit en permanence accessible de chaque établissement concerné, ce qui implique un positionnement adapté. Cette notion sera précisée par voie de circulaire interministérielle.

Réponse ministérielle Ass Nat du 27 août 2019 - N° 20882

■ ASVP - Cadre d'emplois

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) ne sont pas inclus dans un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale, contrairement aux agents de police municipale ou aux gardes champêtres. Agents titulaires d'un cadre d'emplois administratif ou technique de la fonction publique territoriale, ou agents non titulaires, les ASVP interviennent sur la voie publique après agrément par le procureur de la République et assermentation par le tribunal de police. La compétence de verbalisation des ASVP est limitée, notamment aux domaines du stationnement hors stationnement gênant, de la propreté des voies et espaces publics, ou de la lutte contre le bruit. **La création d'un cadre d'emplois pour les ASVP ne semble pas pertinente dans la mesure où les missions de ces agents sont restreintes. Or, la vocation d'un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale est, par nature, de couvrir un ensemble de fonctions et d'emplois.** Par ailleurs, les missions confiées aux ASVP, ainsi que leur origine professionnelle, demeurent très variables d'une collectivité territoriale à l'autre. Par conséquent, le Gouvernement n'envisage pas de créer un cadre d'emplois des agents de surveillance de la voie publique. Toutefois, afin de leur offrir des perspectives de carrière, une voie leur est désormais offerte d'accéder au cadre d'emplois des agents de police municipale par un concours interne dédié, depuis la modification apportée en mars 2017 à l'article 4 du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Réponse ministérielle Ass Nat du 03 septembre 2019 - N° 20630

■ Déclaration de marchés publics sans suite

En application de l'article R. 2185-2 du Code de la commande publique, reprenant les dispositions de l'article 98 du décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, l'acheteur public qui déclare sans suite une procédure de passation d'un marché public doit communiquer dans les plus brefs délais les motifs de sa décision de ne pas attribuer le marché ou de recommencer la procédure aux opérateurs économiques y ayant participé. Hormis pour les marchés publics portant sur des services juridiques de représentation légale d'un client par un avocat dans le cadre d'une procédure juridictionnelle ou de consultation juridique fournis par un avocat en vue de la préparation d'une telle procédure, lesquels ne sont pas soumis aux dispositions de l'article R. 2185-2 du Code de la commande publique en application de l'article R. 2123-8 du même code, il n'existe pas d'exception à l'obligation de motiver une décision déclarant sans suite une procédure de passation d'un marché public. Un défaut ou une insuffisance de motivation constitue une illégalité susceptible d'être soulevée à l'appui du recours contentieux dont peut faire l'objet une telle décision (CJUE 18 juin 2002 "Hospital Ingenieure Krankenhaustechnik Planungs GmbH c/ Stadt Wien", aff. C-92/00 ; C.E. 18 mars 2005 "Société Cyclergie", n°238752). L'illégalité de cette décision peut également être invoquée à l'occasion d'un recours contre la passation d'un nouveau marché public fondée sur l'abandon de la procédure précédente (C.E. 3 octobre 2012 "Département des Hauts-de-Seine", n°359921).

[Réponse ministérielle Sénat du 12 septembre 2019 - N° 09685](#)

■ Carrière des directeurs de police municipale

Le grade d'avancement de directeur principal de police municipale est accessible au choix pour les agents encadrant un service de police municipale qui comprend au moins deux directeurs. Par ailleurs, les assemblées délibérantes des communes et des EPCI à fiscalité propre peuvent créer l'emploi de directeur de police municipale dès lors que le service de police municipale comporte au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de la police municipale. La création d'un ou de plusieurs emplois de directeur de police municipale est possible dès lors que le service de police municipale comprend au moins 20 agents, sans limitation du nombre. **Un directeur principal de police municipale peut être nommé, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, si le fonctionnaire compte au moins 7 ans de services effectifs dans le grade de directeur de police municipale et a au moins deux ans d'ancienneté dans le 5ème échelon de son grade, à condition que le service compte au moins deux directeurs, ce qui ne signifie pas que le directeur principal doit encadrer deux directeurs.**

Les propositions du rapport de la mission parlementaire constituée par les députés Alice Thourot et Jean-Michel Fauvergue, intitulé « D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale », notamment celle sur la revalorisation des titres et grades de la police municipale, feront prochainement l'objet d'une large concertation dans le cadre de la commission consultative des polices municipales. En tout état de cause, le Gouvernement n'envisage pas de restreindre le pouvoir du maire vis-à-vis de son service de police municipale.

[Réponse ministérielle Sénat du 19 septembre 2019 - N° 09644](#)

■ Mise en disponibilité - Zones frontalières

La disponibilité est l'une des positions statutaires, énumérées à l'article 12 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans lesquelles peut être placé le fonctionnaire territorial ; dans cette position, l'agent est placé hors de son administration ou service d'origine. La décision d'octroi de la disponibilité doit indiquer le motif de la disponibilité accordée, ainsi que ses dates d'effet et de fin. Les collectivités disposent ainsi d'outils prévisionnels qui permettent d'établir une certaine visibilité quant aux demandes de réintégration. En effet, si la disponibilité a duré plus de trois mois, l'agent doit demander à son administration d'origine, au moins trois mois avant la fin de la période de disponibilité, soit la réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, soit le renouvellement de sa disponibilité. La jurisprudence consacre dans tous les cas l'existence d'un droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité (CE, 11 juillet 1975, n° 95293). Si la collectivité ne peut pas proposer à l'agent un emploi pour sa réintégration, elle est tenue en effet de saisir le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le centre de gestion en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent, afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade (CE, 8 janvier 1997, n° 142275). La réintégration peut également se faire dans une autre collectivité, par voie de mutation, dans les conditions prévues par l'article 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. L'agent qui a sollicité sa réintégration, à l'issue d'une disponibilité de plus de trois mois, et dont la réintégration ne peut être effectuée, est maintenu en disponibilité. Il doit alors être regardé comme involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi. Dans ces conditions, il peut prétendre au bénéfice des allocations chômage. **L'indemnisation chômage des demandeurs d'emploi, dont le cas particulier des fonctionnaires territoriaux en position de disponibilité qui ont exercé une activité en Suisse, n'est pas régie par des normes nationales mais par des règlements européens applicables aux relations entre les Etats membres de l'Union Européenne et la Suisse. Les règlements (CEE) n° 1408/71 et n° 574/72 prévoient que les périodes de travail effectuées en Suisse peuvent être retenues comme périodes d'affiliation lorsque la dernière activité exercée dans l'un des Etats précités a été accomplie en qualité de travailleur frontalier. Une modification de ces normes européennes n'est pas envisagée à ce jour.**

[Réponse ministérielle Sénat du 03 octobre 2019 - N° 08719](#)

■ Cumul emploi-retraite dans le secteur public

Un fonctionnaire retraité peut cumuler une pension versée par la CNRACL avec une rémunération publique. Néanmoins, en vertu de la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, 8 novembre 2000, n° 209322), l'atteinte de la limite d'âge par les agents publics entraîne de plein droit la rupture du lien avec le service et entache de nullité toute décision individuelle prise en méconnaissance de ce principe. **Ainsi, les fonctionnaires qui souhaitent reprendre, dans le secteur public, une activité professionnelle à la retraite ne doivent pas avoir atteint la limite d'âge de droit commun applicable aux agents contractuels de droit public et aux fonctionnaires dits sédentaires (67 ans pour les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1955).** Par dérogation, les fonctionnaires peuvent bénéficier, en cas de carrière incomplète, de reculs de la limite d'âge au titre des charges familiales. De même, en vertu de l'article 10 du décret du 26 décembre 2003 précité, certains fonctionnaires peuvent être maintenus temporairement en fonctions dans l'intérêt du service. Ils peuvent également être maintenus en activité dans certains emplois fonctionnels jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant. En tout état de cause, un fonctionnaire radié des cadres à sa limite d'âge pourra reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé mais ne pourra pas cumuler sa pension avec un emploi de contractuel dans la fonction publique.

[Réponse ministérielle Sénat du 03 octobre 2019 - N° 10263](#)

■ Artistes employés par les collectivités

Les artistes employés par les collectivités territoriales ne sont pas dans une situation dérogatoire par rapport aux règles de la fonction publique territoriale. Ainsi, seul un fonctionnaire titulaire peut être placé en disponibilité et le bénéfice d'un congé pour convenance personnelle est réservé aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée permet toutefois à l'agent de bénéficier de différents types de congés. Ainsi, l'article 42 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 permet, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, aux agents contractuels occupant un emploi permanent de bénéficier d'un congé de formation professionnelle dont la durée totale ne peut excéder trois années. **Ce congé est demandé à l'initiative des agents et leur permet de parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels tout en continuant à percevoir une rémunération.** L'article 43 du décret n° 2007-1845 précité précise les conditions pour en bénéficier : ce congé ne peut être accordé qu'aux agents contractuels qui justifient de trente-six mois ou de l'équivalent de trente-six mois de service effectif, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont douze mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation. Par ailleurs, la collectivité territoriale de rattachement peut également lui accorder une autorisation de travail à temps partiel pour raisons personnelles, lorsque les nécessités de service le permettent. Telles sont les mesures pouvant être envisagées pour répondre à la situation particulière des agents artistes employés par les collectivités territoriales sous contrat à durée déterminée.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 03 septembre 2019 - N° 15678](#)

■ Fonctionnaires privés d'emploi

Les articles 97 et 97 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives la fonction publique territoriale organisent la prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi. Après une suppression d'emploi et un placement en surnombre pendant un an dans les effectifs de la collectivité territoriale à des fins de reclassement prioritaire, le fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) est pris en charge par son centre de gestion (CDG) ou par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) selon sa catégorie d'emploi. Pendant la période de prise en charge, le CDG ou le CNFPT peut lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade. Il est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement. Le CDG ou le CNFPT bénéficie, au titre de la prise en charge d'un FMPE, d'une contribution financière de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Selon que cette collectivité est affiliée ou non au CDG, le montant de cette contribution financière est plus ou moins important. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modernise le dispositif de prise en charge des FMPE. Ce nouveau dispositif, décrit aux articles 21-I-4°, 78 et 79 et 94-XVI de cette même loi, tend principalement à faciliter et favoriser le retour à l'emploi des FMPE. **Il prévoit notamment le renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération en le portant de 5 à 10 % par an et en supprimant le principe d'une rémunération plancher de 50%. A l'expiration de cette période de prise en charge financière, soit dix ans, le FMPE pourra désormais être licencié ou admis à la retraite. Des dispositions particulières d'entrée en vigueur ouvrent également la possibilité de licencier ou de mettre à la retraite d'office les FMPE déjà pris en charge depuis plus de dix ans dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi. Pour les autres agents, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de ladite loi sera prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. Ces nouvelles modalités s'accompagnent d'un renforcement du dispositif d'accompagnement de ces agents dès leur prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT. Ils bénéficient désormais d'un projet personnalisé destiné à favoriser leur retour à l'emploi et peuvent, le cas échéant, être reclassés dans les autres versants de la fonction publique.** Selon les derniers chiffres disponibles, il existe 443 FMPE. 410 sont pris en charges par les centres de gestion (150 de catégorie A ; 93 de catégorie B ; 167 de catégorie C) et 33, appartenant à la catégorie A+, sont gérés par le CNFPT.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 15 octobre 2019 - N° 22281](#)

■ Police municipale - Fichiers du ministère de l'intérieur

Les traitements de données à caractère personnel sont encadrés par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, sous le contrôle de la commission nationale de l'informatique et des libertés. Dans sa décision n° 2012-652 DC du 22 mars 2012 sur la loi relative à la protection de l'identité, le Conseil constitutionnel a rappelé que « la collecte, l'enregistrement, la conservation, la consultation et la communication de données à caractère personnel doivent être justifiés par un motif d'intérêt général et mis en œuvre de manière adéquate et proportionnée ». Une personne ne peut donc légalement consulter un fichier que si cette consultation est nécessaire et proportionnée à raison de ses attributions. **L'accès direct des agents de police municipale à des informations contenues dans des fichiers mis en œuvre par le ministère de l'intérieur exige donc que cet accès soit justifié au regard des prérogatives dévolues à ces agents. Aussi, dès lors que les policiers municipaux ne disposent pas de la possibilité de réaliser des actes d'enquête, il n'est pas possible d'établir la nécessité de leur ouvrir un accès direct aux fichiers sur lesquels ces actes pourraient notamment se fonder.** Dans le cadre de leur action quotidienne, les agents de police municipale peuvent cependant être amenés à demander aux services de la police nationale ou de la gendarmerie nationale la transmission des données issues des traitements pour lesquels ils sont désignés comme destinataires, en application de la loi du 6 janvier 1978 susmentionnée. Un accès direct des policiers municipaux au fichier des objets et des véhicules signalés (FOVeS) n'est pas prévu par l'arrêté du 7 juillet 2017 encadrant la mise en œuvre de ce traitement. En effet, les agents de police municipale peuvent en pratique avoir accès à un extrait actualisé de ce fichier en saisissant le numéro d'immatriculation du véhicule concerné sur leur terminal personnel, afin de savoir si ce véhicule est volé ou utilise des plaques aux numéros usurpés. Ces modalités semblent adaptées au regard des missions dévolues aux policiers municipaux et il n'a donc pas été estimé nécessaire de leur permettre un accès direct à ce fichier. Pour des raisons similaires, les dispositions du décret n° 2010 569 du 28 mai 2010 relatives au fichier des personnes recherchées prévoient que les policiers municipaux peuvent être rendus destinataires d'informations issues de ce fichier, sous certaines conditions et notamment afin de parer à un danger pour la population. Ce dispositif permet de répondre aux préoccupations des agents de police municipale tout en respectant les exigences de la loi du 6 janvier 1978. Les dispositions relatives à ces deux fichiers concilient de manière proportionnée les droits et garanties prévues en matière de protection des données à caractère personnel, d'une part, et les exigences opérationnelles des services de police municipale d'autre part. Il n'est dès lors pas prévu à ce stade d'évolution de la réglementation en la matière.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 24 septembre 2019 - N° 13571](#)

Revue de presse ■ Fin de détachement

La fin de détachement, si elle a fait l'objet de plusieurs arrêts du Conseil d'Etat qui avaient vocation à en éclaircir le régime, continue d'être grevée d'incertitude. La fin de détachement n'est pas un acte ordinaire de gestion de carrière mais constitue un processus qui implique plusieurs acteurs, y jouant chacun un rôle, sans qu'il soit réellement aisé de déterminer lequel. Ces indéterminations peuvent rendre complexe la tâche des administrations qui souhaitent mettre fin de façon anticipée à un détachement. Dans cette article, la semaine juridique tente de lever les incertitudes et présentent les deux points suivants :

- La fin de détachement anticipée,
- La fin de détachement au terme de la période prévue.

La semaine juridique n° 38-39 - 23 septembre 2019

■ Sécurité juridique des actes administratifs unilatéraux

Le Code des relations entre le public et l'administration a été conçu comme un outil accessible aux administrés et contribue à améliorer la sécurité juridique de l'action administrative. L'architecture du code est calquée sur les étapes de la vie d'une décision administrative : procédure préalable, entrée en vigueur, droit d'accès, sortie de vigueur... Le code est parvenu également à simplifier le régime de retrait et de l'abrogation des actes administratifs. Afin de faire le point sur la sécurité juridique des actes administratifs unilatéraux des collectivités, l'AJCT rappelle les principales zones de vigilance qu'il convient d'avoir à l'esprit ainsi que les effets de certaines solutions jurisprudentielles dans lesquelles le Conseil d'Etat a, en sa qualité de juge légitime du combat entre la sécurité et la légalité, arbitré en faveur de la stabilité juridique.

AJCT - Octobre 2019

■ Loi de transformation de la fonction publique

La semaine juridique du 14 octobre 2019 consacre un dossier relatif à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Sont évoqués dans le dossier les thématiques suivantes :

- L'élargissement du recours au contrat sur l'ensemble des emplois permanents de la fonction publique,
- Le dialogue social redessiné par la loi de transformation de la fonction publique,
- Le renforcement de l'action disciplinaire par la loi du 6 août 2019,
- Pantouflage et déontologie dans la loi du 6 août 2019,
- La rupture conventionnelle,
- Le renforcement du dispositif d'emploi des personnels handicapés dans la fonction publique,
- Synthèse des modifications apportées par la loi du 6 août 2019.

La semaine juridique n° 41 - 14 Octobre 2019

■ Radiation des cadres pour abandon de poste

En cas d'absence irrégulière du service, un agent peut, après une mise en demeure restée infructueuse, faire l'objet d'une radiation des cadres pour abandon de poste. Cette mesure qui se borne à constater le refus de l'intéressé de continuer d'occuper un emploi au sein de l'administration, est prononcée sans mise en œuvre de la procédure disciplinaire. L'agent radié des cadres perd la qualité d'agent public et ne peut prétendre aux allocations chômage. Les IAJ exposent dans ce dossier les points suivants :

- Les situations caractérisant l'abandon de poste,
- La procédure de constatation de l'abandon de poste,
- L'attitude de l'agent à la réception de la mise en demeure,
- La décision de radiation des cadres,
- Les effets de l'arrêté de radiation des cadres,
- Le recours de l'agent contre la décision.

Les IAJ n° 7 & 8 - Juillet-Août 2019