

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2019-12

SOMMAIRE

Textes officiels

- Lignes directrices de gestion & attributions des CAP 3
- Conseillers territoriaux socio-éducatif - Concours
- Reclassement des ressortissants européens - Cadre d'emplois de la FPT
- Plafond de sécurité sociale pour 2020 4
- Commande publique - Seuils & Avances - Contrôle de légalité
- Accessibilité des établissements recevant du public (ERP) 5
- Relèvement du SMIC
- Compte personnel d'activité & formation professionnelle 6
- Recrutement des agents contractuels
- Exercice d'un mandat syndical - Certification des compétences acquises
- Modalités de prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi
- Indemnités spécifiques de rupture conventionnelle 7
- Nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur - Fonction publique
- Centres de gestion de la FPT - Instruction budgétaire et comptable M.832
- Reconversion des militaires et anciens militaires 8
- Conseillers socio-éducatif - RIFSEEP
- Assistants socio-éducatif - RIFSEEP
- Rupture conventionnelle dans la fonction publique 9
- Hausse de la CSG - Indemnité compensatrice

Jurisprudence

- Changement d'affectation - Rappel de la réglementation 10
- Reprise de personnels de droit privé - Rémunération 11
- Vacataire ou contractuel - Réglementation 12
- Maladie professionnelle - Faute de l'agent 13
- Protection fonctionnelle - Responsabilité de l'employeur 14
- Agent contractuel - Notion de besoin permanent 15
- Départ en retraite - Congés annuels non pris
- Agent de police municipale - Retrait d'agrément 16
- Stagiaires - Rappel de certains principes 17
- Falsification d'arrêt de travail et non-respect des horaires 18
- Quitter un entretien avec l'autorité territoriale - Faute ?

Réponse ministérielle

- Evolution du statut des gardes Champêtres

Revue de presse

- Transformation de la fonction publique et flexicurité
- Déontologie du fonctionnaire en période électorale (réseaux sociaux) 20
- Loi de transformation - Principes de participation & carrière
- Loi de transformation - Quel avenir pour la FPT
- Les délégations de signature aux agents publics territoriaux 21

Textes officiels**■ Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des Commissions administratives paritaires**

Le décret précise les conditions dans lesquelles, dans la fonction publique, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et, pour la fonction publique de l'Etat, les orientations générales en matière de mobilité. En outre pour la fonction publique de l'Etat, il définit les conditions dans lesquelles les administrations peuvent définir des durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois. Le décret supprime la référence à la consultation des commissions administratives paritaires en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables. Il précise les conditions dans lesquelles les agents peuvent faire appel à un représentant syndical dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement.

[JO du 1^{er} décembre 2019 - N° 279](#)

■ Décret n° 2019-1267 du 29 novembre 2019 modifiant le décret n° 2013-648 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuves pour le recrutement des conseillers territoriaux socio-éducatifs

Le décret modifie la nature des épreuves du concours externe sur titres avec épreuves et prévoit celles du concours interne sur titres avec épreuves instauré par l'[article 4 du décret n° 2013-489 du 10 juin 2013](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs. Ce nouveau concours interne comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier et une épreuve orale d'admission.

[JO du 1^{er} décembre 2019 - N° 279](#)

■ Décret n° 2019-1266 du 29 novembre 2019 relatif à la prise en compte des services accomplis au sein des institutions, organes ou agences de l'Union européenne par des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour leur classement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française

Le décret prévoit, en vue du reclassement des ressortissants européens dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française, la prise en compte des services accomplis par les intéressés au sein d'une institution, d'un organe ou d'une agence de l'Union européenne.

[JO du 1^{er} décembre 2019 - N° 279](#)

■ **Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020**

Les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

- valeur mensuelle : 3 428 euros ;
- valeur journalière : 189 euros.

Le présent article s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020.

[JO du 03 décembre 2019 - N° 280](#)

■ **Décret n° 2019-1344 du 12 décembre 2019 modifiant certaines dispositions du code de la commande publique relatives aux seuils et aux avances**

Le décret modifie le droit commun existant en matière de marchés publics. Il relève le seuil de dispense de procédure pour la passation des marchés publics à 40 000 euros hors taxes. Il relève le montant des avances versées aux PME pour les marchés passés par les acheteurs dont les dépenses de fonctionnement sont supérieures à 60 millions d'euros par an (établissements publics administratifs de l'Etat autres que les établissements publics de santé, collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics).

[JO du 13 décembre 2019 - N° 289](#)

■ **Décret n° 2019-1375 du 17 décembre 2019 relatif à la définition du seuil de présentation des marchés publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au contrôle de légalité**

Les articles L. 2131-2, L. 3131-2 et L. 4141-2 du Code général des collectivités territoriales soumettent les marchés publics passés par les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics à l'obligation de présentation au contrôle de légalité. Ces articles renvoient à un seuil « défini par décret » : lorsque le montant du marché est inférieur à ce seuil, l'acte n'est pas soumis au contrôle de légalité. Le présent décret vise à définir ce seuil, en prenant comme seuil de référence celui qui s'applique aux marchés publics de fournitures et de services passés par les pouvoirs adjudicateurs autres que les autorités publiques centrales selon l'une des procédures formalisées au sens de l'article L. 2124-1 du Code de la commande publique.

[JO du 18 décembre 2019 - N° 293](#)

■ Décret n° 2019-1376 du 16 décembre 2019 relatif à l'agenda d'accessibilité programmée pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public

Les propriétaires ou exploitants d'un établissement recevant du public ou d'une installation ouverte au public qui ne répondait pas au 31 décembre 2014 aux exigences d'accessibilité doivent mettre en œuvre un agenda d'accessibilité programmée. Le décret précise les conditions dans lesquelles un agenda d'accessibilité programmée approuvé et en cours de mise en œuvre peut être modifié, pour prendre en compte l'entrée d'un ou de plusieurs établissements recevant du public (ERP) ou installations ouvertes au public (IOP) dans le patrimoine ou en modifier la durée, dans la limite de la durée maximale des agendas. Le décret élargit par ailleurs les cas dans lesquels le renouvellement d'une dérogation aux règles d'accessibilité accordée par le préfet doit être demandé à l'ensemble des demandes de permis de construire ou d'autorisation de travaux modifiant l'aménagement ou les équipements objet de cette dérogation. Il comporte enfin diverses mesures d'actualisation et d'adaptation des dispositions relatives à l'application des règles relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des ERP et IOP.

[JO du 18 décembre 2019 - N° 293](#)

■ Décret n° 2019-1377 du 16 décembre 2019 relatif au suivi d'un agenda d'accessibilité programmée approuvé

Le texte modifie des dispositions relatives à l'agenda d'accessibilité programmée pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public. Il complète, d'une part, le dispositif de suivi de l'avancement de l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP) par une ultime étape de bilan, en fin d'agenda, pour permettre aux propriétaires ou exploitants d'ERP responsables de la mise en œuvre d'un Ad'AP d'une durée supérieure à quatre ans d'optimiser l'envoi de leurs attestations d'achèvement des travaux. Il modifie, d'autre part, les dispositions relatives aux attestations d'achèvement des travaux.

[JO du 18 décembre 2019 - N° 293](#)

■ Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance

A compter du 1^{er} janvier 2020, le décret porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 10,15 € (augmentation de 1,20 %), soit 1 539,42 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 7,66 € (augmentation de 1,20 %), soit 1 161,77 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à 3,65 € au 1^{er} janvier 2020.

[JO du 19 décembre 2019 - N° 294](#)

■ Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Le décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.

[JO du 19 décembre 2019 - N° 294](#)

■ Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

Le décret fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

[JO du 21 décembre 2019 - N° 296](#)

■ Décret n° 2019-1422 du 20 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

Le texte précise les modalités de mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical prévue à l'[article L. 6112-4 du Code du travail](#).

[JO du 22 décembre 2019 - N° 297](#)

■ Note d'information du 16 décembre 2019 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale des nouvelles modalités de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE)

La note de la DGCL présente les modifications apportées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sur le mécanisme de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), prévu dans la fonction publique territoriale par les [articles 97 et 97 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#).

Site Internet collectivites-locales.gouv.fr

■ **Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020**

L'article 13 de la loi précise le montant des indemnités spécifiques allouées aux agents contractuels de droit public ainsi qu'aux fonctionnaires relevant du régime général en cas de rupture conventionnelle.

[JO du 27 décembre 2019 - N° 300](#)

■ **Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**

Afin de tirer les conséquences de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret établit la liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat concernés par le dispositif des nominations équilibrées et fixe la répartition des tutelles ministérielles de chacun des établissements publics concernés, adapte le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif et enfin, intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations et à la liste des emplois et types d'emplois figurant en annexe au décret.

[JO du 31 décembre 2019 - N° 303](#)

■ **Arrêté du 23 décembre 2019 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux centres de gestion de la fonction publique territoriale**

Le présent texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaire (notamment la mise à jour du plan de comptes) et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

[JO du 31 décembre 2019 - N° 303](#)

■ **Décret n° 2019-1513 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile**

Le décret modifie le [décret n° 2019-5 du 4 janvier 2019](#) afin d'y insérer les mesures de cohérence des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile.

[JO du 31 décembre 2019 - N° 303](#)

■ Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Le texte fixe les plafonds annuels afférents aux groupes de fonction et les montants minimaux annuels de l'IFSE et du CIA **pour le cadre d'emplois des Conseillers socio-éducatif territoriaux.**

[JO du 31 décembre 2019 - N° 303](#)

■ Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Le texte fixe des plafonds annuels afférents aux groupes de fonction et les montants minimaux annuels de l'IFSE et du CIA **pour le cadre d'emplois des Assistants socio-éducatif territoriaux.**

[JO du 31 décembre 2019 - N° 303](#)

■ Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Le décret est pris pour l'application des [I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique. Il prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

[JO du 1^{er} janvier 2020 - N° 0001](#)

■ Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Ce décret fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par [l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation publique et fixe un montant plafond à cette indemnité. En outre, le décret tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en abrogeant à compter du 1^{er} janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

[JO du 1^{er} janvier 2020 - N° 0001](#)

■ Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

Le décret prévoit la réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1^{er} janvier 2020 et fixe les modalités de calcul.

[JO du 1^{er} janvier 2020 - N° 0001](#)

Jurisprudence ■ **Changement d'affectation - Rappel de la réglementation**

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des changements d'affectation qui n'emportent pas perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

En l'espèce, le changement d'affectation de M. C s'est traduit par une modification de son positionnement hiérarchique et une diminution sensible des responsabilités qui lui ont été confiées. Ainsi, cette décision constitue non une simple mesure d'ordre intérieur mais une décision qui fait grief à M. C, lequel était bien recevable à en demander l'annulation.

Par ailleurs, pour justifier le changement d'affectation de M. C dans l'intérêt du service, la collectivité soutient que l'intéressé a, dans les mois qui ont suivi sa prise de fonctions, rencontré des difficultés relationnelles et managériales, lesquelles se sont aggravées les années suivantes et ont été à l'origine d'une dégradation du climat de travail. Elle fait valoir, en particulier, que M. C aurait fait preuve d'un comportement méprisant à l'égard des agents de sa direction, que les responsables des services placés sous son autorité n'auraient pas été suffisamment associés aux projets de la direction, que l'intéressé aurait exercé ses fonctions de manière solitaire sans concertation avec les autres directions et qu'il aurait tardé à répondre à leurs demandes et à résoudre des problèmes informatiques importants, lesquels auraient entraîné une désorganisation des services concernés nécessitant la tenue de nombreuses réunions. Toutefois, pour justifier le changement d'affectation, la collectivité n'apporte pas d'élément probant. En effet :

- les quelques courriels de réclamation émanant de responsables ou d'agents de la commune, indiquant que certains projets ou interventions se sont heurtés à des difficultés d'ordre informatique, constituent des faits, ponctuels sans caractère particulier de gravité, et ne permettent pas d'établir les allégations de l'administration et, notamment, celles relatives à l'attitude de M. C et à la dégradation du climat de travail dont il aurait été responsable.

- l'attestation établie par un agent faisant état de ses difficultés relationnelles avec M. C, est, à elle seule, insuffisante.

- les courriels relatifs aux problèmes informatiques rencontrés par le cinéma Jean Vigo, l'Espace Aimé Césaire, la médiathèque municipale André Malraux et lors d'ateliers de recherche d'emploi organisés le 8 avril 2014, n'apportent pas la preuve qu'ils soient imputables au comportement ou à la manière de servir et, en particulier, à des insuffisances managériales de M. C, ni même qu'elles résultent toutes du fonctionnement de la direction des systèmes d'information.

- les comptes rendus d'entretien professionnel de M. C des années 2012 et 2013 mentionnent que l'intéressé est un " excellent agent très impliqué dans les projets municipaux " et qu'il " a su mettre en oeuvre tous les dispositifs d'amélioration et de sécurisation des systèmes d'information ". Dès lors, au vu de l'ensemble de ces éléments, la commune de Gennevilliers a inexactement apprécié les circonstances de l'espèce en estimant que l'intérêt du service exigeait qu'elle procède au changement d'affectation de M. C.

[CAA de Versailles du 7 novembre 2019 - N° 17VE01344](#)

■ Reprise de personnels de droit privé - Rémunération

Aux termes de l'article L. 1224-3 du Code du travail, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Il résulte de ces dispositions qu'en écartant, en l'absence même de toute disposition législative ou réglementaire contraire, la reprise des clauses du contrat dont le salarié transféré était titulaire relatives à la rémunération, lorsque celles-ci ne sont pas conformes aux " conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique ", le législateur n'a pas entendu autoriser la personne publique concernée à proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert. En revanche, ces dispositions font obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au salarié transféré, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excéderait manifestement celui que prévoient les règles générales fixées, le cas échéant, pour la rémunération de ses agents non titulaires. En l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, la reprise de la rémunération antérieure n'est en tout état de cause légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Pour l'application de ces dispositions, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat. Par suite, en comparant le montant net de la rémunération perçue par Mme A au mois de décembre 2011 dans le cadre de son ancien contrat avec le montant net de la rémunération qu'elle a perçue en janvier 2012 en qualité d'agent du centre communal d'action sociale et en jugeant que les différences de rémunération brute sont sans incidence sur l'appréciation du caractère équivalent des rémunérations en cause, la cour administrative d'appel de Marseille a commis une erreur de droit.

[Conseil d'Etat du 02 décembre 2019 - N° 421715](#)

■ Vacataire ou contractuel - Réglementation

Un agent vacataire doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration et non à un besoin permanent de celle-ci. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois, au cours de différentes années, pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. Par ailleurs, l'existence, ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé.

En l'espèce, le Centre national de la fonction publique territoriale a recruté Mme D en qualité de vacataire entre 2004 et juin 2012, afin de dispenser des actions de formation, dont la rémunération a été assurée, en fonction du nombre d'heures effectuées, au regard d'un barème fixé par une délibération de son conseil d'administration en date du 19 octobre 2005. Il résulte des bulletins de salaire de l'intéressée que le nombre d'heures d'enseignement diffère sensiblement d'une année à l'autre et que le volume horaire est variable en fonction des mois, oscillant entre 143 heures et 689 heures. Ainsi, selon les propres calculs de Mme D, le nombre d'heures effectuées annuellement, soit durant plus de huit ans entre les mois de mars 2004 et juin 2012, s'élève à un total de 615 journées de formation, selon une quotité variant entre deux et quinze jours par mois, à l'exception du mois d'août.

Le Centre national de la fonction publique territoriale fait valoir que les besoins en matière de formation concernant l'intéressée ont été ponctuels dès lors que le recours à des formateurs de ces disciplines dépend des besoins exprimés par les agents de la fonction publique territoriale et des disponibilités des intervenants qui en étaient chargés. Ainsi, en dépit de la répétition de ses engagements dans le temps, les missions de formation dispensées par Mme D ne peuvent être regardées comme ayant eu pour objet de répondre à un besoin permanent de l'administration mais seulement à des besoins ponctuels, fussent-ils fréquents, de celle-ci. **Dans ces conditions, Mme D ne pouvait être regardée comme un agent non-titulaire ni a fortiori comme titulaire d'un contrat à durée indéterminée, mais comme accomplissant des vacations. Par suite, la décision notifiée verbalement à l'intéressée le 14 juin 2012 de ne plus recourir à ses services de formatrice n'a pas le caractère d'un licenciement.**

[CAA de Bordeaux du 26 novembre 2019 - N° 17BX02790](#)

■ Maladie professionnelle - Faute de l'agent

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce, les relations entre Mme A et sa hiérarchie sont devenues difficiles dès l'année 2003, avec une nette aggravation à compter du printemps 2010 et le prononcé de deux sanctions disciplinaires à l'encontre de l'intéressée en juin 2011 puis en juin 2013. La seconde sanction a constitué l'élément déclencheur du placement de Mme A en arrêt de travail. Parallèlement, les médecins consultés, notamment un praticien du service des pathologies professionnelles du centre hospitalier universitaire d'Angers et le médecin chef de médecine préventive de la communauté d'agglomération, ont constaté chez l'intéressée des signes de burn-out et de dépression dès 2005, puis une lente mais certaine aggravation de son état au fur et à mesure de l'aggravation du conflit et, à compter du mois de juin 2013, un syndrome dépressif sévère entraînant une incapacité de reprendre le travail. La Commission de réforme, lors de sa séance du 19 juin 2014 et après examen médical de la requérante par le chef du département de psychiatrie et de psychologie médicale du centre hospitalier d'Angers, a émis un avis favorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie en estimant " que la pathologie dépressive de l'intéressée était en lien avec son travail et qu'il n'existait pas d'état antérieur ou d'éléments de sa vie privée pouvant par ailleurs être à l'origine de cette affection ". **Dans ces conditions, la maladie de Mme A doit être regardée comme présentant un lien direct avec l'exercice de ses fonctions. La circonstance, invoquée par la communauté d'agglomération du Choletais, que Mme A n'aurait pas été victime de harcèlement moral au cours des années précédant son congé de maladie est à cet égard sans incidence.**

Par ailleurs, s'il n'est pas contestable que la requérante a contribué à la naissance et à la persistance d'une situation conflictuelle au travail, par son opposition aux projets d'évolution du service, ses refus répétés de respecter les règles de fonctionnement de la collectivité, son attitude de dénigrement vis-à-vis de ses supérieurs comme de ses agents, et des contestations parfois abusives au sujet notamment de sa rémunération ou de son logement de fonction, de tels comportements ne sauraient être regardés comme étant détachables du service.

Enfin, en faisant publiquement état de ses difficultés avec son employeur, dans le cadre d'articles de presse parus dans divers médias locaux et régionaux, et en s'abstenant de se distancier du contenu polémique et injurieux à l'égard des élus et membres de la collectivité des mentions figurant sur un site internet mis en place et alimenté par des personnes la soutenant, Mme A a commis des fautes condamnables et préjudiciables. **Cependant, ces faits ont été commis postérieurement à son placement en arrêt de travail le 23 septembre 2013, et ne sont dès lors pas davantage de nature à remettre en cause le lien direct existant entre la pathologie dont elle souffre et le service.**

[CAA de Nantes du 20 septembre 2019 - N° 19NT01112](#)

■ Protection fonctionnelle - Responsabilité de l'employeur

Les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, en vertu desquelles une collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires qu'elle emploie à la date des faits en cause contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté, sont relatives à un droit statutaire à protection qui découle des liens particuliers qui unissent une collectivité publique à ses agents et n'ont pas pour objet d'instituer un régime de responsabilité de la collectivité publique à l'égard de ses agents. **La circonstance qu'un agent soit susceptible de bénéficier de la protection de la collectivité qui l'emploie pour obtenir réparation d'un préjudice qu'il estime avoir subi ne fait pas obstacle à ce qu'il recherche, à raison des mêmes faits, la responsabilité pour faute de cette collectivité.**

En l'espèce, Mme D soutient que la responsabilité de la commune de Pau doit être engagée en raison d'un manquement antérieur à l'agression dont elle a été victime puisqu'elle soutient que la commune de Pau, qui, selon elle, avait connaissance du comportement de cet agent de sécurité, n'a pris aucune mesure permettant de prévenir tout risque d'agression sexuelle.

Pour établir que la commune de Pau avait connaissance du comportement de l'agent de sécurité en cause, Mme D se fonde sur le procès-verbal du 13 septembre 2011 concernant l'audition, lors de l'enquête concernant son agression sexuelle, d'une collègue de cet agent de sécurité ayant indiqué qu'elle-même avait été victime en 2009 et 2010 de propos et de gestes déplacés de la part de cet agent en précisant qu'à l'époque, elle avait effectué un signalement auprès de son chef de service qui, à sa connaissance, n'aurait rien fait. **Cependant cette seule déclaration, dépourvue de toute précision sur la date, les modalités et le contenu du signalement, dont l'existence n'est confirmée par aucune autre pièce jointe à l'instruction, ne permet pas, à elle seule, d'établir que la commune de Pau avait connaissance de l'attitude de cet agent avant l'agression dont Mme D a été victime, agression dont la commune n'a au demeurant eu connaissance que le 27 juillet 2011. Dès lors, la faute alléguée n'étant pas établie, Mme D... n'est pas fondée à rechercher à ce titre la responsabilité de la commune de Pau.**

[CAA de Bordeaux du 04 novembre 2019 - N° 17BX02491](#)

■ Agent contractuel - Notion de besoin permanent

Un agent de droit public employé par une collectivité doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. **En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration.**

En l'espèce, M. B a été régulièrement employé, entre 2004 et 2014, par le centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en vue de remplacer les gardiens titulaires de résidences accueillant des personnes âgées lorsque ces derniers prenaient leur repos hebdomadaire, leurs congés légaux ou des jours de récupération, le fonctionnement de ces résidences exigeant la présence permanente jour et nuit d'une personne chargée d'assurer les fonctions de gardien et les agents titulaires ne suffisant pas à répondre à ce besoin. Ainsi, les missions exercées par cet agent répondaient à un besoin permanent de l'administration et qu'en conséquence ce dernier pouvait être regardé comme un agent non titulaire.

[Conseil d'Etat du 02 décembre 2019 - N° 412941](#)

■ Départ en retraite - Congés annuels non pris

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait obstacle à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de cette période s'éteigne à l'expiration de celle-ci. **La CJUE a également jugé que l'article 7 de cette directive s'oppose à une législation nationale qui prive du droit à une indemnité financière pour congé annuel non pris le travailleur dont la relation de travail a pris fin suite à sa demande de mise à la retraite et qui n'a pas été en mesure d'épuiser ses droits avant la fin de cette relation de travail.**

En l'espèce, la CAA de Marseille était saisie d'un jugement du tribunal administratif de Bastia annulant des décisions du maire de la commune de Calvi accordant une indemnité compensatrice pour congés annuels non pris à deux agents ayant été dans l'impossibilité, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, d'épuiser leurs congés annuels avant leur départ à la retraite. **La Cour estime que les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 novembre 1985, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels pour des motifs indépendants de leur volonté, en raison d'un congé de maladie ou, comme dans l'espèce, pour des motifs tirés de l'intérêt du service et qui se trouvent en fin de relation de travail, sont incompatibles, dans cette mesure, avec les dispositions de l'article 7 de la directive et, par suite, illégales.**

Ainsi, Mme E et M. D pouvait prétendre, dans ces circonstances, à l'indemnisation de leurs jours de congés non pris (29 jours et 21 jours).

[CAA de Marseille du 06 juin 2017 - N° 15MA02573](#)

■ Agents de police municipale - Retrait d'agrément

Les agents de police municipale sont nommés par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale, agréés par le représentant de l'Etat dans le département et le procureur de la République, puis assermentés. Cet agrément et cette assermentation restent valables tant qu'ils continuent d'exercer des fonctions d'agent de police municipale. L'agrément peut être retiré ou suspendu par le représentant de l'Etat ou le procureur de la République après consultation du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale. Toutefois, en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le procureur de la République sans qu'il soit procédé à cette consultation. **Ainsi, l'agrément accordé à un policier municipal par le procureur de la République peut légalement être retiré lorsque l'agent ne présente plus les garanties d'honorabilité auxquelles est subordonnée la délivrance de cet agrément. L'honorabilité d'un agent de police municipale, nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dépend notamment de la confiance qu'il peut inspirer, de sa fiabilité et de son crédit.**

Pour retirer à M. A l'agrément qui lui avait été délivré le 13 juin 2013, le procureur de la République s'est fondé, d'une part, sur le contenu de la main courante que cet agent avait déposée le 22 juillet 2015 qui mettait en cause un de ses collègues à qui il reprochait d'avoir avant transmission à son supérieur le 22 juillet 2015 " *intégré et surligné une vingtaine de fautes d'orthographe* " dans le rapport d'information qu'il avait établi et " *laissant libre pour les suites à donner* " évoquant " *l'existence d'un faux en écriture selon l'article 441-1 du code pénal* ", et d'autre part, sur la volonté délibérée de M. A de " *nuire à un collègue à des fins personnelles* ".

Cependant, il ressort des pièces versées au dossier que le rapport d'information rédigé par M. A le 21 juillet a effectivement été transmis sans son accord à son supérieur par un de ses collègues qui a admis avoir préalablement surligné toutes les fautes d'orthographe qu'il avait relevées. Même si l'enquête a permis d'établir que les fautes d'orthographe étaient bien celles commises par M. A, la circonstance que ce dernier a, à raison des agissements de son collègue, décidé de déposer une main courante, procédure qui permet de faire consigner officiellement des faits, de leur donner date certaine et n'entraîne pas automatiquement de poursuites contre l'auteur des faits dénoncés, **ne saurait à elle seule caractériser un manquement du requérant de nature à mettre en cause son honorabilité et, par suite, à justifier le retrait de son agrément.**

Par ailleurs, il ne ressort pas des pièces du dossier, et contrairement à ce qu'avance également le procureur de la République, que la démarche de M. A aurait été, dans un contexte de tensions au sein du service, motivée par la " *volonté délibérée de nuire à un collègue à des fins personnelles* ", la plainte de ce dernier ayant d'ailleurs été classée sans suites. **Par suite, cette autorité a commis une erreur d'appréciation en décidant, par la décision contestée du 24 novembre 2015, de procéder au retrait d'agrément de M. A en qualité de policier municipal.**

[CAA de Nantes du 15 octobre 2019 - N° 18NT02459](#)

■ Stagiaires - Rappel de certains principes

L'autorité administrative peut mettre en garde le stagiaire, le cas échéant, afin qu'il sache, dès avant la fin du stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période, ou l'informer, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser. Il ne s'agit là que de simples facultés, dont l'administration peut user.

Tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné. La collectivité employeur ne peut donc, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle. L'autorité territoriale peut également décider de proroger le stage de l'agent.

En l'espèce, le stage de M. C a été prorogé et celui-ci a été constamment en arrêt de maladie, durant la prorogation de six mois de son stage. Cette circonstance n'a ainsi pas permis à l'administration de procéder à une nouvelle évaluation probante et, par suite, de modifier l'appréciation précédemment portée sur sa manière de servir. Cependant, au regard des appréciations antérieures portées sur la manière de servir de M. C, en estimant qu'il ne possédait pas, malgré la prorogation de son stage, les qualités nécessaires pour exercer les fonctions qui lui avaient été confiées et en refusant pour ce motif de le titulariser à la fin de son stage, le président du CCAS de Watrelos, qui n'a pas fondé sa décision sur des faits matériellement inexacts, n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation.

En outre, la décision de refus de titularisation prise le 26 juin 2014, avec effet au 30 juin 2014, soit postérieurement à la fin du stage de M. C, qui a été prorogé en dernier lieu jusqu'au 18 juin 2014, ne constitue pas une décision de licenciement en cours de stage, comme le soutient l'intéressé, mais une décision de refus de titularisation après la fin du stage. Au-delà du 18 juin 2014, M C avait encore la qualité de stagiaire jusqu'à la date de refus de titularisation. Dès lors que ce stage était parvenu à son terme le 18 juin 2014, il pouvait y être mis fin à tout moment, ce qui a été fait par l'arrêté du 26 juin 2014 mettant fin au stage de M. C et refusant de le titulariser. Le licenciement de M. C, qui est fondé sur sa manière de servir, n'a pas eu un caractère disciplinaire, mais est la conséquence nécessaire du refus de titularisation à l'expiration de la période de stage. Une telle décision n'entre dans aucune des catégories de mesures impliquant l'obligation, pour l'administration, de communiquer son dossier à l'intéressé.

[CAA de Douai du 10 octobre 2019 - N° 18DAVE00673](#)

■ Falsification d'arrêt de travail et non-respect des horaires

En application des dispositions de l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire** avec ou sans saisine du Conseil de discipline.

En l'espèce, Mme B a falsifié, ainsi qu'elle l'a reconnu, 32 arrêts de travail entre 2006 et 2008 afin, notamment, d'occuper un autre emploi d'aide-ménagère chez un particulier, sans, de surcroît, avoir obtenu d'autorisation préalable de l'autorité administrative. Il est également constant que Mme B a méconnu ses horaires de service, en dépit de consignes claires de son supérieur hiérarchique direct à cet égard. En effet, au début de l'année 2009, Mme B ne s'est pas présentée à son poste, et n'a repris son service qu'à partir du mois de février en effectuant celui-ci, malgré l'interdiction de son chef de service, de 3 heures à 7 heures du matin en lieu et place de ses horaires habituels de 6 heures à 13 heures. Non seulement Mme B ne conteste pas les faits, mais elle les a revendiqués car, dans un courrier du 19 février 2009, elle a précisé qu'elle se moquait des horaires. Mme B venait ainsi parfois travailler la nuit, à 3 heures du matin, parce que cela lui convenait mieux. Le comportement de Mme B relève de l'insubordination et de la désobéissance caractérisée. Ainsi, eu égard à la gravité et à la répétition des manquements reprochés aux obligations de probité, d'intégrité et de loyauté qui s'imposent à tout fonctionnaire, et nonobstant l'état dépressif allégué, le maire de Ris-Orangis a pu décider de sanctionner Mme B en choisissant la révocation, sans entacher sa décision d'erreur d'appréciation.

[CAA de Versailles du 15 octobre 2019 - N° 19VE00622](#)

■ Quitter un entretien avec l'autorité territoriale - Faute ?

En cas de manquement à ses obligations professionnelles, un fonctionnaire peut se voir infliger une sanction disciplinaire. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, lors de l'entretien qui s'est tenu le 4 mars 2015, M. D s'est vu présenter le projet de réorganisation du Centre technique municipal ainsi que le nouvel organigramme qui allait être proposé à la Commission administrative paritaire et qui révélait, en ce qui le concerne, un changement d'affectation. Lorsque le maire a sollicité cet agent pour écouter ses remarques, ce dernier s'est levé et est sorti de la pièce en indiquant simplement " *que l'entretien était terminé et que s'il revenait, ce serait accompagné* ". **Un tel comportement ne constitue pas un manquement fautif au devoir de respect et d'obéissance justifiant le prononcé d'une sanction.** En décidant de prononcer à l'encontre de cet agent une sanction pour ce motif, le maire de la commune a, dès lors, entaché sa décision d'une illégalité de nature à entraîner son annulation.

[CAA de Nantes du 15 octobre 2019 - N° 17NT03672](#)

Réponses ministérielles ■ Evolution du statut des gardes Champêtres

La proposition de loi des sénateurs Pillet et Vandierendonck visant à créer des polices territoriales et votée en première lecture le 16 juin 2014 par le Sénat n'a pas été inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale. En 2018, une mission parlementaire conduite par Alice Thourot et Jean-Michel Fauvergue, députés, a été chargée de mener une réflexion sur la définition d'un continuum de sécurité et sur l'articulation des interventions respectives des forces de sécurité. Cette mission a donné lieu à un rapport établissant un certain nombre de préconisations en matière de coordination des acteurs de la sécurité, de conditions d'exercice des missions et de compétences ainsi que de gestion des ressources humaines, au nombre desquelles figure la fusion des cadres d'emplois de police municipale et de gardes champêtres. **Les missions des agents de police municipale et des gardes champêtres n'étant pas identiques et relevant par ailleurs de la loi, un éventuel rapprochement de ces deux cadres d'emplois nécessite une modification législative.** Eu égard aux conséquences d'une fusion de ces cadres d'emplois en matière de formation des agents, de conditions d'emploi et de rémunération pour les collectivités, il convient de mener, préalablement à toute modification législative, une concertation avec les associations d'élus afin de définir les différentes solutions envisageables ainsi que leurs impacts financiers pour les collectivités. Dans ce cadre, l'hypothèse de la fusion des cadres d'emplois fait actuellement l'objet de discussions au sein de la commission consultative des polices municipales, instance nationale de réflexion pour toute question intéressant l'organisation et le fonctionnement des polices municipales, qui associe les employeurs, les organisations syndicales et le Gouvernement.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 15 octobre 2019 - N° 17628](#)

Revue de presse ■ Transformation de la fonction publique - Flexicurité

La loi du 6 août 2019 pose les bases d'un nouveau droit de la fonction publique appelé à évoluer dans les prochains mois et années par l'édiction d'ordonnances et la publication d'une cinquantaine de décrets d'application. Rompant avec la stratégie des petits pas, le législateur a souhaité introduire dans les textes statutaires des dispositions dont l'esprit est bien éloigné des statuts de 1946 et de 1983. Cette réforme transpose les principes de la flexicurité au droit de la fonction publique et hâte la déconstruction du statut général. **La semaine juridique met en évidence dans cet article que la loi repose finalement sur les deux piliers de pensée sociale néolibérale : flexibilité et sécurité.** Sont présentés les points suivants :

- La flexibilité par le recours au contrat,
- La flexibilité au service des employeurs et des agents,
- Le renforcement de la sécurité dans l'emploi,
- L'affaiblissement de la sécurité de l'emploi.

La semaine juridique n° 51 & 52 - 22 décembre 2019

■ Déontologie du fonctionnaire en période électorale (réseaux sociaux)

Les agents publics, à l'approche d'une élection municipale, sont tenus à un devoir de réserve. Le fait qu'ils connaissent généralement les candidats doit les inciter à faire preuve de prudence. La semaine juridique retranscrit dans cet article la table ronde relative aux « réseaux sociaux et déontologie du fonctionnaire territorial en période électorale » qui s'est déroulée lors de la journée de l'Observatoire SMACL des risques territoriaux et associatifs.

La semaine juridique n° 47 - 25 novembre 2019

■ Loi de transformation - Principes de participation & carrière

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a pour ambition de transformer en profondeur la fonction publique et son statut. Elle s'inscrit dans une démarche de professionnalisation de la fonction RH des administrations, de valorisation des compétences dans les modes de recrutement, de formation des managers. Cela se traduit par le développement d'importantes mesures qui rompent avec la conception traditionnelle de la fonction publique. Il s'agit d'une loi qui acte des mutations profondes ouvrant la voie à un basculement du modèle traditionnel de fonction publique, mais qui prône en même temps la survivance du statut. **Malgré cet attachement à la logique statutaire, la loi du 6 août 2019 en altère les fondements en procédant à un affranchissement idéologique de ses deux principes : la participation et la carrière.** L'article se compose de deux parties :

- L'affranchissement du modèle traditionnel de participation : le nouveau dess(e)in du dialogue social,
- L'affranchissement de la logique de carrière : l'explosion du recours au contrat.

Droit administratif n° 12 - Décembre 2019

■ Loi de transformation - Quel avenir pour la FPT

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique marque une extension très forte de la possibilité de recourir aux contrats sur les emplois permanents et refond en profondeur les instances du dialogue social. Dans son dossier, plusieurs points sont analysés par l'AJCT :

- Extension du recours au contrat sur les emplois permanents : vers la fin d'un complexe et le début du complexe,
- Focus sur le contrat de projet,
- Statut des agents contractuels : quand l'évolution amorce la révolution,
- Commissions paritaires et comités sociaux : la nouvelle architecture des instances de dialogue social,
- Lignes directrices de gestion et rapport social unique : de nouveaux objets pour renouveler le dialogue social.

L'AJCT - Décembre 2019

■ Les délégations de signature aux agents publics territoriaux

Les délégations de signature constituent une modalité traditionnelle de rationalisation de l'action administrative, eu égard à la multiplicité des décisions prises quotidiennement par les autorités territoriales. Elles sont attribuées par l'autorité délégante sous son contrôle et sa responsabilité et n'emportent pas transfert de compétences. En vue des prochains renouvellements des assemblées délibérantes, le dossier des IAJ rappelle les règles applicables en la matière.

IAJ n° 11 - Novembre 2019