

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2020-01 & 02

SOMMAIRE

Textes officiels

- Déclaration d'intérêts 3
- Contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Principe d'alternance -Présidence des jurys et des instances de sélection 4
- Rupture conventionnelle
- Fonctionnaires territoriaux à temps non complet
- Passation des marchés publics 5
- Contrats de projet dans la fonction publique
- Régime indemnitaire

Jurisprudence

- Représentant·es du personnel - Liberté d'expression 6
- Procédure disciplinaire - Droits de la défense
- Licenciement - Eléments du dossier 7
- Harcèlement moral - Privation d'activité 8
- Vacataires - Frais de déplacement 9
- Enquête administrative - Communication des procès-verbaux
- Droit de grève 10
- Agent·e contractue·le - Changement d'affectation 11
- Décharge de service - NBI 12
- Collaborateur·trice de cabinet - Licenciement
- Stagiaires - Refus de titularisation 13
- Suppression de poste - Avis du comité technique
- Comportement brutal d'un·e ATSEM - Sanction disciplinaire 14

Réponses ministérielles

- Démission - Allocations chômage 15
- Procédure disciplinaire - Consultation du dossier 16
- Collaborateur·trice de droit public - Régime indemnitaire
- Gardes champêtres et policier·ères municipaux·ales 17
- Fonctions de maire et secrétaire de mairie 18
- Comité médical - Vérification de l'aptitude d'un·e agent·e
- Congé de maladie - Primes et indemnités 19

Revue de presse

- Elections municipales - Usage des données personnelles 20
- Lignes directrices de gestion - Evolution des attributions des CAP
- Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2020
- Loi de transformation - Nouveaux droits sociaux & outils de gestion 21
- Reclassement professionnel

Textes officiels

- Décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Le décret modifie la liste des emplois concernés par la remise préalable d'une déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de transmission de cette déclaration d'intérêts.

[JO du 23 janvier 2020 - N° 19](#)

- Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Le décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative. Le décret détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes. Le décret détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

[JO du 31 janvier 2020 - N° 26](#)

- Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

L'arrêté fixe la composition du dossier de saisine de l'autorité territoriale ou de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) dans le cadre du contrôle déontologique prévu aux [III de l'article 25 septies](#) (reprise ou création d'entreprise par un fonctionnaire) et aux [III, IV et V de l'article 25 octies](#) (exercice d'une activité lucrative par un fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

[JO du 07 février 2020 - N° 32](#)

■ Décret n° 2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique

Le décret fixe la liste des dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et instances de sélection. Il prévoit que ce principe n'est pas applicable dans trois cas : tout d'abord, lorsque la mission de président d'un jury est exercée à raison des fonctions occupées ou es qualité, ensuite, pour les comités de sélection institués en vue du recrutement des professeurs et maîtres de conférences et des professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales d'architecture par voie de concours, de détachement et de mutation, et enfin, lorsque les jurys et instances de sélection sont constitués dans certains établissements sociaux et médico-sociaux relevant de la fonction publique hospitalière.

[JO du 07 février 2020 - N° 32](#)

■ Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

L'arrêté fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique :

Annexe 01 : Le modèle applicable aux fonctionnaires,

Annexe 02 : Le modèle applicable aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique,

Annexe 03 : Le modèle applicable aux ouvriers des établissements industriels de l'État,

Annexe 04 : Le modèle applicable aux praticiens en contrat à durée indéterminée relevant de l'article L. 6152-1 du code de santé publique.

[JO du 12 février 2020 - N° 36](#)

■ Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Le décret généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

[JO du 19 février 2020 - N° 42](#)

■ Arrêté du 12 février 2020 fixant un modèle d'avis pour la passation des marchés publics répondant à un besoin d'une valeur estimée entre 90 000 € hors taxes et les seuils de procédure formalisée

Le présent arrêté a pour objectif de permettre une utilisation simplifiée et harmonisée des avis de publicité par les acheteurs publics et de renforcer leur lisibilité par les opérateurs économiques. Cet arrêté est prévu par le [décret n° 2018-1225 du 24 décembre 2018](#) portant diverses mesures relatives aux contrats de la commande publique. Il modifie le code de la commande publique dans sa version au 1er janvier 2022.

[JO du 20 février 2020 - N° 43](#)

■ Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

Le décret fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de projet créé dans les trois versants de la fonction publique. Il précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats. Il prévoit également les dispositions relatives au délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat.

[JO du 28 février 2020 - N° 50](#)

■ Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Le tableau [annexé au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) établit les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, afin de mettre en œuvre les dispositions relatives au principe de parité en matière indemnitaire. Le présent décret vise à actualiser ce tableau afin qu'il soit cohérent avec les évolutions du cadre statutaire et indemnitaire. En outre, il procède à la création d'une deuxième annexe permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de pouvoir en bénéficier.

[JO du 29 février 2020 - N° 51](#)

Jurisprudence ■ Représentant·es du personnel - Liberté d'expression

Si les agent·es public·ques qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques. En particulier, des propos ou un comportement agressifs à l'égard d'un·e supérieur·e hiérarchique ou d'un·e autre agent·e sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

[Conseil d'Etat du 27 janvier 2020 - N° 426569](#)

■ Procédure disciplinaire - Droits de la défense

Le·la fonctionnaire à l'encontre duquel ou de laquelle une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes. A défaut, la procédure pourrait être annulée pour non-respect d'une modalité substantielle.

En l'espèce, il était reproché à M. C d'avoir commis une faute en se connectant " sur des boîtes de messagerie de plusieurs agents de la commune, notamment de la directrice des ressources humaines, sans y être autorisé par ces agents, ni même les avoir informés a posteriori ". M C fait valoir que l'arrêté du 18 mars 2014 d'exclusion temporaire de fonctions de deux mois a été pris à la suite d'une procédure irrégulière dès lors qu'il n'a pas eu accès à l'intégralité de son dossier, la commune ayant refusé de lui communiquer les enregistrements audios des agents entendus dans le cadre de l'enquête administrative ainsi que l'enregistrement audio de ses propres déclarations selon lui déformées dans le rapport disciplinaire. La commune fait valoir que ces enregistrements audios ont fait l'objet de retranscriptions écrites, signées par les agents concernés, qui seules ont été versées dans le dossier de M. C et que ces enregistrements n'ont pas été conservés.

Les enregistrements audios des agents entendus lors de l'enquête administrative n'ayant pas été conservés, M. C n'était donc pas fondé à soutenir que son droit d'obtenir la communication, sous une forme accessible, des données à caractère personnel le concernant ou son droit de connaître les informations contenues dans un document administratif, auraient été méconnus. Par ailleurs, il n'établit pas que la retranscription écrite des déclarations des agents entendus lors de l'enquête administrative que ces derniers ont d'ailleurs signée, ne reflétait pas fidèlement leurs propos. Dans ces conditions, M. C n'est pas fondé à soutenir que la commune aurait manqué à son obligation de loyauté en s'abstenant de conserver leurs enregistrements audios. Ainsi, les droits de la défense n'ont pas été méconnus, M. C ayant préalablement eu accès à l'intégralité de son dossier individuel comportant notamment la retranscription écrite des enregistrements audios des agents entendus lors de l'enquête administrative préalable à la sanction dont il a fait l'objet ainsi que l'enregistrement audio de ses propres déclarations.

[CAA de Versailles du 16 janvier 2020 - N° 17VE00578](#)

■ Licenciement - Eléments du dossier

L'agent·e contractuel·le à l'encontre duquel ou de laquelle 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. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé·e de son droit à communication du dossier. **Ainsi, l'agent·e dont le licenciement pour insuffisance professionnelle est envisagé par l'autorité compétente doit être mis à même de demander, s'il la juge utile, la communication de l'intégralité des pièces figurant dans son dossier ou sur lesquelles l'administration entend se fonder dans un délai garantissant le respect des droits de la défense avant que la décision de licenciement ne soit prise.**

En l'espèce, M. B a été recruté à compter du 15 avril 2013 par contrat à durée déterminée en qualité de directeur de l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) " Les bords d'Amboise " à Mouilleron-le-Captif (Vendée). Ce contrat initialement conclu pour une période de six mois, a été reconduit pour trois ans à compter du 2 août 2013. Par un courrier du 22 novembre 2014, le président du CCAS de Mouilleron-le-Captif a informé l'intéressé qu'il envisageait de le licencier en raison de son inaptitude professionnelle et l'a convoqué à un entretien préalable le 1^{er} décembre 2014. Par un arrêté du 23 janvier 2015, le président du CCAS de Mouilleron-le-Captif a prononcé le licenciement de M. B pour insuffisance professionnelle.

Cependant, sept attestations défavorables à M. B établies par des agents de l'EHPAD, produites en défense devant les premiers juges afin de justifier la décision prise par le président du CCAS de Mouilleron-le-Captif, ne figuraient pas au dossier administratif de cet agent lorsqu'il l'a consulté le 1^{er} décembre 2014.

Pour le juge, la circonstance que les sept attestations ne pouvaient figurer au dossier individuel, car établies le jour de la consultation de ce dernier par M. B, est sans incidence sur l'obligation de respecter les droits de la défense, dès lors que l'intéressé peut être informé de l'existence de ces éléments postérieurement à cette consultation et que des diligences peuvent également être prises ultérieurement à cette même consultation pour qu'il puisse présenter des observations utiles sur ces nouveaux éléments. Dans ces conditions, dès lors que M. B n'a pas été mis à même de demander la communication, dans un délai garantissant le respect des droits de la défense avant que la décision de licenciement ne soit prise, de l'intégralité des pièces sur lesquelles l'administration s'est fondée, celui-ci a été privé d'une garantie liée aux droits de la défense.

[CAA de Nantes du 19 mars 2019 - N° 18NT00165](#)

■ Harcèlement moral - Privation d'activité

Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, aucun-e fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il appartient à l'agent-e public-que qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, de demander la protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement.

En l'espèce, M. B, rédacteur territorial principal de première classe, qui occupait jusqu'alors l'emploi de responsable adjoint du service " enseignement ", a été affecté en qualité de responsable du service " démocratie locale ", à compter du 15 décembre 2010. Le 26 novembre 2015, M. B a présenté une demande tendant à ce que la commune lui accorde le bénéfice de la protection fonctionnelle en raison du harcèlement moral dont il s'estimait victime dans l'exercice de ses fonctions.

La création de ce service répondait à un besoin effectif de remplir une mission de service public, notamment à travers l'institution de conseils de quartier. Cependant, la fiche de poste définitive de M. B n'a été établie que le 13 janvier 2011, un mois après sa prise de fonctions, et le directeur général des services ne lui a adressé une première lettre de mission que le 22 mars 2011. Par ailleurs, les missions confiées à ce service se sont limitées à l'organisation de la fête annuelle des voisins et à la rédaction de trois rapports entre le début de l'année 2011 et mai 2012, en vue de définir concrètement la mise en place des organes de démocratie locale, notamment les conseils de quartier.

Il ressort des pièces du dossier que sa mutation a été décidée en raison de ses absences qui perturbaient le fonctionnement de ce service, et du conflit qui l'opposait, au sein de ce service, à sa supérieure hiérarchique et à l'élue de référence du service. M. B a fait preuve, dans l'exercice de ses fonctions de responsable adjoint du service, de rigidité et d'insubordination par rapport à certaines instructions qu'il refusait d'exécuter, ainsi que d'agissements traduisant un manque de loyauté et de respect à son égard et vis-à-vis de l'élue de référence du service.

Néanmoins, bien que ces comportements ne soient ainsi pas étrangers à la situation de M.B, ils ne suffisent pas à justifier que celui-ci ait été placé et maintenu pendant plus de cinq ans à la tête d'un service, dépourvu de réelle substance et dont il est demeuré longtemps l'unique agent, physiquement et fonctionnellement isolé par rapport aux autres services de la mairie, et ne suscitant qu'un intérêt ponctuel et distant pour son activité. Dans ces conditions, la commune a pris à son égard des mesures disproportionnées, qui constituent une réponse abusive à ses comportements professionnels. Par ailleurs, M. B a fait l'objet, depuis 2014, d'un suivi médical pour des troubles anxio-dépressifs réactionnels en lien avec sa situation professionnelle.

Il ressort ainsi des pièces du dossier que M. B a subi des agissements répétés de harcèlement moral qui ont eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail ayant porté atteinte à sa santé.

[CAA de Nancy du 17 janvier 2019 - N° 18NC00049](#)

■ Vacataires - Frais de déplacement

Aux termes de l'article 1^{er} du décret du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agent·es public·ques entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail : "*En application de l'article L. 3261-2 du code du travail, les fonctionnaires relevant de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, les autres personnels civils de l'Etat, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics administratifs, des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, les agents publics des groupements d'intérêt public ainsi que les magistrats et les militaires bénéficient, dans les conditions prévues au présent décret, de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail*".

Il résulte de ces dispositions qu'elles ouvrent droit à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement de transport à tous les " personnels civils " des collectivités et établissements qu'elles visent, au nombre desquel·les figurent les agent·es vacataires. Par ailleurs, les dispositions de l'article 7 du même décret ne prévoient une modulation de cette prise en charge qu'en fonction du nombre d'heures travaillées, indépendamment du statut des agent·es.

[Conseil d'Etat du 07 février 2020 - N° 420567](#)

■ Enquête administrative - Communication des procès-verbaux

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un·e agent·e public·que, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent·e faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que la décision de mettre fin aux fonctions de M. B a été prise au vu d'un rapport d'inspection, qui, s'il a écarté l'imputation à l'intéressé de faits de harcèlement sexuel à l'origine de l'enquête administrative, a fait état d'un comportement et d'un mode de direction ayant causé des difficultés parfois graves à plusieurs agents de l'établissement et a préconisé le départ de l'intéressé, regardé comme nécessaire pour engager au plus tôt les mesures permettant de rétablir le bon fonctionnement de l'établissement. La décision de mettre fin aux fonctions de M. B ayant été prise, à la suite de ce rapport, en considération de son comportement, quand bien même elle a eu pour seul objet de veiller à l'intérêt du service, devait être précédée de la formalité instituée par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905. Dans ces conditions, M. B, qui n'a, ainsi, pas reçu communication de l'ensemble des pièces qu'il était en droit d'obtenir préalablement à l'intervention de la décision ayant mis fin à ses fonctions, est fondé à soutenir que cette décision a été prise au terme d'une procédure irrégulière.

[Conseil d'Etat du 05 février 2020 - N° 433130](#)

■ Droit de grève

Aux termes de l'article 7-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

I.- Dans les collectivités territoriales et les établissements publics, l'autorité territoriale et les organisations syndicales (...) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services (...), d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services (...),

II.- Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés au I informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer (...),

III.- Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme,

IV. -Est passible d'une sanction disciplinaire l'agent (...) qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues aux II et III du présent article.

Il résulte de ces dispositions que l'autorité territoriale peut exiger des agent·es exerçant leur fonction dans les services d'accueil périscolaire ou de restauration scolaire, et ayant déclaré leur intention de participer à la grève, qu'ils exercent ce droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme, dans le cas où l'interruption soudaine du service en cours d'exécution est susceptible de susciter un " désordre manifeste " dans l'exécution de ce service, sans que cette faculté instituée par la loi soit subordonnée à la conclusion de l'accord mentionné au I de ces dispositions, ni davantage limitée par les termes du préavis de grève déposé.

[Conseil d'Etat du 20 décembre 2019 - N° 436794](#)

■ Agent·e contractuel·le - Changement d'affectation

Si l'autorité territoriale peut, en cas de changement d'organisation du service, modifier unilatéralement l'affectation d'un·e agent·e contractuel·le, qui se trouve dans une situation légale et réglementaire, dans l'intérêt du service et pour permettre l'exécution de l'engagement initial, **c'est aux conditions que les nécessités du service le justifient, que le changement d'affectation ne bouleverse pas l'économie du contrat de recrutement et que la nouvelle affectation demeure compatible avec le fondement légal du recrutement.**

En l'espèce, M. A a été recruté par la communauté d'agglomération des Lacs de l'Essonne, en qualité de conseiller " emploi-insertion, référent PLIE " auprès de l'antenne de Viry-Châtillon. Le 23 décembre 2013, un agent occupant les mêmes fonctions auprès de la direction de l'emploi à Grigny a été victime d'une agression sur son lieu de travail. En conséquence, l'employeur public a décidé le 3 mars 2014, la permutation des lieux de travail entre cet agent et M. A. Toutefois, M. A a refusé à plusieurs reprises d'exercer ses fonctions sur l'antenne de Grigny, bien que la communauté d'agglomération des Lacs de l'Essonne lui ait exposé les motifs de cette décision par un courrier du 12 mars 2014. Par courrier du 16 mai 2014, l'autorité administrative mettait l'intéressé en demeure de rejoindre ses fonctions à Grigny au plus tard le 21 mai 2014, sous peine de poursuite disciplinaire. M. A s'étant finalement rendu non sur sa nouvelle affectation mais sur son ancien lieu de travail, le président de la communauté d'agglomération des Lacs de l'Essonne a engagé une procédure disciplinaire à son encontre et l'a suspendu par une décision du 26 mai 2014. Par arrêté du 2 juillet 2014, cette même autorité décidait son licenciement sans préavis ni indemnité. **M. A fait valoir que la mutation ne répond pas à l'intérêt du service et qu'elle constitue une modification substantielle de son contrat de travail, faisant obstacle à son licenciement sur un fondement disciplinaire.**

Cependant, il ressort des pièces du dossier, qu'à la suite de l'agression par un usager, l'agent en poste à l'antenne de Grigny n'était plus psychologiquement en mesure de reprendre ses fonctions sur ce lieu de travail. Par suite, afin d'assurer la continuité du service public d'aide aux demandeurs d'emplois, la mesure de permutation géographique entre agents était justifiée par l'intérêt du service.

Par ailleurs, le nouveau lieu de travail de M. A ne se situait qu'à 1,2 kilomètres du précédent. En outre, aucune clause du contrat de travail de M. A ne fixait un lieu d'exercice de ses fonctions, celui-ci n'étant indiqué que sur sa fiche de poste. Si M. A soutient que cette mutation géographique le plaçait sur des lieux dangereux comme en témoigne l'agression subie par sa collègue et s'il produit, en outre, un extrait de journal du 15 juin 2012 indiquant que Pôle emploi " a décidé de ne pas retourner dans la cité de Grigny ", ces éléments ne suffisent pas à établir que l'exercice de ses fonctions sur son nouveau lieu de travail présenterait davantage de danger qu'auparavant. **Ainsi, M. A n'est pas fondé à soutenir que la mutation géographique décidée par l'employeur public ne serait pas justifiée par l'intérêt du service et constituerait une modification de son contrat de travail. La mesure de licenciement sans préavis ni indemnité n'est donc pas entachée d'erreur d'appréciation.**

[CAA de Versailles du 16 janvier 2020 - N° 18VE01285](#)

■ Décharge de Service - NBI

Le·la fonctionnaire d'une collectivité territoriale qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenus le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachés à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquels le·la fonctionnaire n'est plus exposé·e du fait de la décharge de service. En cas de décharge partielle, le·la fonctionnaire a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, au versement, sous les mêmes réserves, de l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il·elle continue d'exercer, au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein.

S'agissant de la NBI, celle-ci figure au nombre des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi que le·la fonctionnaire occupait avant d'en être déchargé·e pour exercer son mandat syndical et au maintien desquelles il·elle a droit durant l'exercice de ce mandat, que sa décharge de service soit totale ou partielle et non au nombre des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions auxquels il·elle n'est plus exposé·e en cas de décharge totale de service et n'a droit qu'au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein en cas de décharge partielle de service.

[CAA de Nancy du 20 janvier 2020 - N° 18NC01118](#)

■ Collaborateur·trice de cabinet - Licenciement

Aux termes de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un·e ou plusieurs collaborateur·trices et mettre librement fin à leurs fonctions. **Compte tenu de la liberté dont bénéficie l'autorité territoriale pour mettre fin aux fonctions de ses collaborateur·trices de cabinet en application des dispositions susmentionnées de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, il appartient seulement au juge de vérifier qu'un tel licenciement ne repose pas sur un motif matériellement inexact, erroné en droit ou entaché de détournement de pouvoir.**

En l'espèce, le licenciement de M. A a été motivé par la rupture des liens de confiance entre le maire et lui-même à la suite notamment d'un échange de courriels du 13 août 2015 dans lequel M. A demandait à être nommé directeur de cabinet ou, à défaut, à être licencié pour perte de confiance. Ces courriels contenaient par ailleurs des menaces de provoquer des désordres s'il n'obtenait pas gain de cause. Eu égard à leur teneur, de tels propos étaient susceptibles d'affecter la relation de confiance personnelle qui doit nécessairement exister entre un maire et un·e collaborateur·trice de cabinet et, par suite, à fonder légalement son licenciement.

[CAA de Marseille du 05 décembre 2019 - N° 18MA02797](#)

■ Stagiaire - Refus de titularisation

La période de stage a pour objet de permettre à l'autorité investie du pouvoir de nomination de vérifier, à l'issue d'une période prédéterminée, éventuellement prolongée, que l'agent-e possède les aptitudes suffisantes pour occuper les fonctions correspondant à son cadre d'emplois. Tout-e fonctionnaire stagiaire a ainsi le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il-elle est destiné-e. **En outre, lorsqu'un-e fonctionnaire stagiaire est nommé-e, même avec son accord, sur un emploi ne correspondant pas au grade dans lequel il-elle a vocation à être titularisé-e, le stage ne présente pas un caractère probatoire suffisant, et l'évaluation portée, de manière générale, sur sa manière de servir, ne saurait à elle seule justifier un refus de titularisation.**

En l'espèce, par un contrat à durée déterminée de 3 mois, renouvelé à deux reprises pour des périodes d'un an, Mme C a été embauchée à compter du 26 avril 2011 en qualité d'agent non titulaire au grade de rédactrice, afin d'assurer les fonctions de responsable administrative du centre médico-psycho-pédagogique (CMPP) de Vigneux-sur-Seine. Il ressort des pièces du dossier qu'elle y exerçait des fonctions de directrice administrative, technique et financière. Par un arrêté du 11 juillet 2013, Mme C a été nommée, à compter du 26 juillet 2013, fonctionnaire territorial stagiaire dans le cadre d'emploi des adjoint-es administratif-ves territoriaux-ales, au grade d'adjointe administrative territoriale de 2^{ème} classe dans la commune de Vigneux-sur-Seine. Son stage devait s'effectuer sur un poste de responsable administrative pour lequel, selon l'organigramme du service, deux secrétaires, dont une à mi-temps, étaient placées sous l'autorité de Mme C. Toutefois, il ressort, notamment de deux courriers du maire en date des 11 avril et 11 juin 2014, ainsi que du rapport de la commission administrative paritaire du 28 mai 2014, qu'elle a poursuivi ses fonctions antérieures au stage en étant chargée de l'encadrement du personnel administratif du CMPP. Dès lors que Mme C a été nommée sur un poste ne correspondant pas au grade sur lequel elle avait vocation à être titularisée, le stage en cause ne présentait pas de caractère probatoire suffisant. Le refus de titularisation est donc entaché d'illégalité.

[CAA de Versailles du 16 janvier 2020 - N° 18VE00157](#)

■ Suppression de poste - Avis du comité technique

Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. **Cette consultation du comité technique constitue une garantie pour l'agent-e concerné-e.**

En l'espèce, Mme B était affectée dans un emploi à temps complet et par délibération du conseil municipal du 29 septembre 2014, le nombre d'heures de service hebdomadaires afférent à son emploi a été réduit à 29 heures sans avis préalable du comité technique. La délibération est donc entachée d'illégalité.

[CAA de Douai du 22 novembre 2018 - N° 17DA01161](#)

■ Comportement brutal d'un-e ATSEM - Sanction disciplinaire

Aux termes 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-e fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

En l'espèce, Mme C, agente territoriale spécialisée des écoles maternelles de 1^{ère} classe de la commune de Saint-Flour, affectée à l'école Louis Thioleron, a fait l'objet, par arrêté du maire de cette commune du 1^{er} septembre 2016, d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de onze mois et ce malgré l'avis du conseil de discipline qui avait proposé qu'aucune sanction ne soit infligée au motif que les faits n'étaient pas établis. La sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de onze mois a été prise aux motifs que Mme C aurait usé, à l'encontre de certains enfants dont elle avait la charge, de méthodes brutales et d'une attitude blessante. En effet, deux parents d'élèves ont signalé à la commune, d'une part, que Mme C tirait les oreilles des enfants et les attrapait par le cou pour les faire avancer et, d'autre part, qu'elle avait giflé un élève. Les témoignages recueillis par la commune de Saint-Flour tant au cours de la réunion de service du 4 mai 2016 que des entretiens individuels menés dans le cadre de l'enquête administrative mise en oeuvre permettent d'établir que l'intéressée a eu, contre certains élèves avec lesquels elle rencontrait des difficultés, recours à des méthodes brutales telles que gifles, oreilles tirées violemment, bras tordu dans le dos et doigts tordus. Mme C a elle-même admis les faits lors de la réunion de service et au cours de son entretien du 9 mai 2016 avec la direction de la commune. Si elle s'est rétractée par la suite, elle ne conteste pas utilement la matérialité de ses agissements en se bornant à soutenir qu'ils ne sont pas démontrés. Dans ces conditions, en dépit des attestations circonstanciées produites en sa faveur par Mme C démontrant qu'elle exerce, de manière générale, ses fonctions avec mesure et compétence, les griefs qui ont fondé la sanction prononcée contre elle doivent être regardés comme établis. **Ces faits, qui sont de nature à compromettre la considération et la confiance que doivent inspirer les agent-es de la fonction publique, a fortiori lorsque leurs fonctions consistent à participer à l'éducation des enfants, sont de nature à justifier une sanction disciplinaire.**

[CAA de Lyon du 05 février 2019 - N° 17LYA04313](#)

Réponses ministérielles ■ Démission - Allocations chômage

Un·e agent·e public·que démissionnaire ne peut en principe pas prétendre aux allocations de chômage, sauf en raison d'un motif légitime. Cependant, à la suite d'une démission qui n'a pas donné lieu à une ouverture de droits à indemnisation, l'allocation d'aide au retour à l'emploi pourra néanmoins être attribuée au demandeur·euse d'emploi, sous certaines conditions. L'article 4 e) du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, prévoit que le fait d'avoir eu, depuis le départ volontaire, une nouvelle période d'affiliation d'au moins 65 jours ou 455 heures s'achevant par une perte involontaire d'emploi, neutralise les effets de la démission antérieure et permet une ouverture de droits à l'indemnisation du chômage sous réserve que la perte du dernier emploi soit involontaire. Après neutralisation de la démission, si l'intéressé·e a travaillé pour plusieurs employeurs pendant la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, il convient d'appliquer les règles de coordination prévues aux articles [R.5424-2](#) et [3](#) du code du travail. La comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur. Ces règles de coordination peuvent être favorables aux employeurs publics lorsque l'employeur affilié au régime d'assurance chômage supporte la charge de l'indemnisation d'un·e ancien·ne agent·e public·que qui a effectué une période d'activité plus longue dans le secteur privé. Le Conseil d'État, dans sa décision [n° 224462 du 30 décembre 2002](#) a jugé, d'une part, que le·la salarié·e qui, après avoir quitté volontairement un emploi, a retrouvé un autre emploi dont il·elle a été involontairement privé, est attributaire de droits à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage dès lors qu'il·elle a travaillé au moins 91 jours (65 jours depuis la nouvelle convention chômage du 14 avril 2017) dans ce dernier emploi. D'autre part, dans cette hypothèse, celui des anciens employeurs de l'intéressé·e qui supporte la charge de l'indemnisation est celui qui, dans la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, l'a occupé pendant la période la plus longue. **Il résulte de ces cas particuliers qu'un employeur public en auto-assurance peut se trouver, le cas échéant, débiteur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi d'un·e de ses ancien·nes agent·es démissionnaires.** Il n'est pas envisagé d'évolution de ces règles de coordination qui peuvent être tantôt favorables tantôt défavorables à l'employeur public.

[Réponse ministérielle Sénat du 09 janvier 2020 - N° 11451](#)

■ Procédure disciplinaire - Consultation du dossier

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, les dispositions de [l'article 4 du décret n° 89-677](#) du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux précisent que « l'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense. Les pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés ». **L'agent·e peut en conséquence se faire assister, par les conseils de son choix, qu'ils soient avocat·e, élu·e, membre de la famille ou collègue. En revanche, il·elle ne peut se faire représenter et doit être présent.**

[Réponse ministérielle Sénat du 21 février 2019 - N° 08683](#)

■ Collaborateur·rice de droit public - Régime indemnitaire

Les collaborateur·trices d'élu·es sont recruté·es par contrat à durée déterminée qui ne peut excéder trois ans, le cas échéant renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée. Leur rémunération est fixée par le contrat. De manière générale, les collectivités territoriales peuvent fixer la rémunération des agent·es contractuel·les de droit public en tenant compte des avantages indemnitaires servis, en application du [décret n°91-875](#) du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de [l'article 88](#) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, à des fonctionnaires exerçant des missions comparables si l'assemblée délibérante l'a expressément prévue. Si aucune correspondance avec un emploi de la fonction publique territoriale ne peut être établie, il appartient à l'autorité territoriale de fixer le régime indemnitaire compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent, sous le contrôle du juge administratif ([CE, 29 décembre 2000, n° 171377](#)). Par conséquent, après délibération de la collectivité, les agent·es contractuel·les de droit public recruté·es en tant que collaborateur·trices de groupe d'élu·es peuvent, le cas échéant, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à un niveau correspondant objectivement aux fonctions occupées et aux qualifications nécessaires à la bonne exécution de leurs missions et dans le respect des crédits votés par l'assemblée délibérante. Enfin, les collaborateur·trices de groupe d'élu·es n'ayant pas le même statut que les collaborateur·trices de cabinet, l'assemblée délibérante est en droit de définir des régimes indemnitaires distincts et par conséquent d'exclure ces derniers du bénéfice d'un régime indemnitaire construit sur la base du RIFSEEP.

[Réponse ministérielle Sénat du 13 février 2020 - N° 10907](#)

■ Gardes champêtres et policier·ères municipaux·ales

Le décret n° 2005-425 du 28 avril 2005 relatif à la signalisation des véhicules de service des agent·es de police municipale, pris en application de l'article L. 412-52 du code des communes détermine le régime juridique applicable aux véhicules de service des agent·es de police municipale et leurs caractéristiques. Son article 4 précise que les véhicules terrestres d'un service de police municipale sont des véhicules d'intérêt général prioritaires. En application des articles [R. 313-27](#) et [R. 313-34](#) du code de la route, ces véhicules peuvent être équipés de feux spéciaux tournants ou d'une rampe spéciale de signalisation, de même que d'avertisseurs spéciaux. Les équipements de signalisation précités sont réservés aux équipages qui ont besoin de se rendre dans un lieu déterminé dans des délais très brefs pour mettre fin à un péril imminent ou permettre le traitement d'une situation périlleuse. **Le fait que le pouvoir réglementaire ait prévu une signalisation des véhicules de service qui soit aisément identifiable est indissociable de leur utilisation par les agent·es de police municipale. Cette prescription se justifie pour les questions de mise en jeu de la responsabilité administrative de la commune en cas d'accident. Le ministère de l'intérieur a rappelé régulièrement qu'il est notamment interdit de faire conduire des véhicules sérigraphiés de police municipale par des agent·es de surveillance de la voie publique (ASVP), il en est de même pour les gardes champêtres. Ainsi les gardes champêtres ne sont pas autorisés à conduire un véhicule de la police municipale.**

Sur la question du rapprochement du statut des gardes-champêtres et du statut des policier·ères municipaux·ales, une mission parlementaire conduite en 2018 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 acteur·trices 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 d'agent·es de police municipale et de gardes champêtres. Les missions des agent·es de police municipale et des gardes-champêtres n'étant toutefois 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 agent·es, 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.** Cette proposition fait partie des sujets 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 Sénat du 09 janvier 2020 - N° 13371](#)

■ Fonctions de maire et de secrétaire de mairie

Les agent·es salarié·es communaux·ales ne peuvent être élu·es au conseil municipal de la commune qui les emploie, en application des dispositions du [9° de l'article L. 231 du code électoral](#). Toutefois, aucune disposition du code général des collectivités territoriales ou du code électoral n'interdit à un conseiller·ère municipal·e exerçant des fonctions exécutives d'être salarié·e au sein d'une autre commune. **Dès lors, le·la maire d'une commune peut exercer les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune autre que celle où il·elle exerce son mandat.** À titre complémentaire, le mandat de conseiller·ère communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ou de ses communes membres ([article L. 237-1 du code électoral](#)). Dès lors, le·la maire d'une commune qui serait également salarié·e dans une autre commune ne pourra exercer un mandat de conseiller·ère communautaire, si les deux communes où il·elle exerce, pour l'une, les fonctions de maire et, pour l'autre, les fonctions de salarié·e sont membres du même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

[Réponse ministérielle Sénat du 09 janvier 2020 - N° 13343](#)

■ Comité médical - Vérification de l'aptitude d'un·e agent·e

Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agent·es du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agent·es. Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agent·es et leurs représentant·es en ce qui concerne l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine. Les médecins du service de médecine préventive sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agent·es. **Lorsque l'état de santé d'un·e fonctionnaire territorial·e ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le·la fonctionnaire peut être affecté·e dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire.** [L'article 1 du décret n° 85-1054](#) du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit que l'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce·tte fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé. **Quant au comité médical, aucune disposition réglementaire ou législative ne prévoit expressément sa saisine pour statuer sur l'inaptitude alléguée par un·e agent·e qui ne sollicite pas un congé de maladie.** Cependant, rien ne s'oppose à ce qu'une autorité administrative sollicite l'avis d'un organisme consultatif sans y être légalement tenue. Dans ce cas, la Cour administrative d'appel de Marseille a précisé, dans un arrêt [n° OOMA00555 du 27 mai 2003](#), que cette consultation devait respecter les règles de procédure applicables comme le caractère contradictoire de la procédure.

[Réponse ministérielle Sénat du 26 novembre 2019 - N° 12583](#)

■ Congés de maladie - Primes et indemnités

Conformément aux dispositions de [l'article 88 de la loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les collectivités ayant mis en place un régime indemnitaire au bénéfice de leurs agent-es sont soumises au principe de parité, en vertu duquel elles ne sont liées que par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologués de l'Etat. **En l'absence de dispositions législatives spécifiques, les collectivités sont libres de prévoir, par délibération, le maintien ou non des primes et indemnités dans certaines situations de congé.** Cette faculté trouve son fondement dans le principe de parité, le [décret n°2010-997](#) du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés le prévoyant. Le juge administratif a confirmé, à plusieurs reprises, l'absence de droit acquis au maintien des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions durant un congé de maladie (CE, 12 juillet 2006, [n°274628](#) et CE, 11 septembre 2006, [n°252517](#)). Si le [décret du 26 août 2010](#) précité ne prévoit pas le maintien du régime indemnitaire durant les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures, il permet à un agent-e de l'Etat placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, de conserver le bénéfice des primes et indemnités maintenues durant ce congé initial. Dans ces conditions, l'organe délibérant peut, s'il le souhaite, prévoir un tel maintien par délibération. Enfin, conformément à l'engagement pris dans le cadre du protocole du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Gouvernement a inséré dans la loi de transformation de la fonction publique une disposition tendant au maintien obligatoire du régime indemnitaire en cas de congé de maternité. Dans le cadre des travaux préparatoires au projet de loi transformation de la fonction publique comme lors des débats parlementaires, les employeurs territoriaux n'ont pas demandé l'extension de cette disposition aux autres cas de congé.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 26 novembre 2019 - N° 20512](#)

**Revue de
presse****■ Elections municipales - Usage des données personnelles**

A l'occasion des élections municipales de mars 2020, la CNIL a publié des recommandations afin que la campagne électorale puisse s'effectuer dans le respect des règles applicables à la protection des données personnelles, ainsi que des droits des électeurs. L'autorité de protection des données espère ainsi limiter les dérives.

La semaine juridique rappelle dans cet article les principes généraux de l'utilisation des données des électeurs ainsi que les recommandations de la CNIL.

La semaine juridique n° 4 - 27 janvier 2020

■ Lignes directrices de gestion - Evolution des attributions des CAP

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, pris pour l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a pour objet d'instaurer des règles et procédures pour l'édiction des lignes directrices de gestion et de procéder à la révision des attributions des Commissions administratives paritaires. S'agissant du versant territorial de la fonction publique, les modalités de ce nouveau cadre sont traitées par l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Dans cet article, les IAJ analysent dans une première partie :

Le recentrage des attributions sur les situations individuelles les plus complexes :

- Le dispositif antérieur,
- L'allègement des compétences des CAP,
- Le recentrage des CAP sur les cas les plus complexes,
- L'assistance d'un représentant syndical

et dans une seconde partie :

Les lignes directrices de gestion (LDJ) :

- Le contenu des LDJ,
- L'élaboration des LDG,
- Le cas particulier de la promotion interne,
- Le bilan de la mise en œuvre et l'opposabilité des LDG.

Les IAJ n° 1 - Janvier 2020

■ Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2020

La loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 et la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 comportent plusieurs mesures applicables aux employeurs locaux. Ces deux lois précisent notamment le dispositif d'indemnisation résultant de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle, les conditions dans lesquelles l'allocation journalière de proche aidant peut être versée, le régime du congé de présence parentale.

Les IAJ n° 1 - Janvier 2020

■ Loi de transformation - Nouveaux droits sociaux & outils de gestion

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique contient un nombre conséquent de modifications concrètes affectant différents domaines du droit de la fonction publique. A défaut de révolution, c'est une rénovation de velours à laquelle on assiste en matière de droits sociaux, d'égalité professionnelle et de prise en compte du handicap. Dans ce dossier, l'ACJT traite les points suivants :

- Loi de transformation de la fonction publique : Nouveaux droits sociaux, la rénovation de velours,
- Les dispositifs de signalements destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes,
- Fonction publique : La formation au service de la transformation ?
- Loi de transformation : Nouveaux outils de gestion pour nouveaux défis managériaux,
- La rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale,
- Les dispositions relatives au droit de grève dans la loi de transformation de la fonction publique.

AJCT n° 1 - Janvier 2020

■ Reclassement professionnel

Depuis deux ans, divers textes relatifs à la formation professionnelle, et en particulier ceux qui se rapportent à la période préparatoire au reclassement (PPR) ont renouvelé les enjeux du reclassement professionnel dans la fonction publique et alimenté de nouvelles réflexions sur les meilleures façons de le réussir. **Le reclassement professionnel découle d'un schéma simple en apparence, qui pourrait idéalement ne durer qu'un an mais qui, dans la réalité, constitue un parcours semé d'embûches qui dure bien plus longtemps.** Le meilleur moyen de réussir le reclassement est d'accroître les efforts de prévention des risques et de maintenir un niveau élevé de formation continue, notamment pour les agent·es davantage exposé·es à l'usure professionnelle.

AJFP n° 1 - Janvier/Février 2020