

www.naudrh.com



Revue de presse

Premier semestre 2008

Brigitte Richez
Brigitte.richez@yahoo.fr



VOS ACTUALITES

La loi contre les discriminations est définitivement adoptée.

Le projet de loi contre les discriminations, adopté le 15 mai et qui transpose cinq directives communautaires, complète la liste des discriminations prohibées à toutes les personnes publiques ou privées, précise les notions de discrimination directe ou indirecte qui comprennent les faits de harcèlement moral et sexuel ainsi que l'injonction de discriminer.

Aucune personne témoignant d'un agissement discriminatoire ou se soumettant ou refusant de se soumettre à une discrimination interdite ne pourra se voir, pour ce fait, infliger une décision défavorable.

La liste des différences de traitement autorisées est élargie et les discriminations à l'embauche, notamment fondées sur la nationalité pour la fonction publique, sont incluses dans celle des discriminations non sanctionnables.

Liaisons sociales, 19 mai 2008.

Deux projets de relevés de conclusions sur le dialogue social dans la fonction publique.

Deux projets, remis aux fédérations syndicales de fonctionnaires le 6 mai, prévoient certains critères de représentativité des organisations syndicales pour les élections aux CAP (commissions administratives paritaires) et aux CTP (comités techniques paritaires) qui auront lieu tous les quatre ans, le résultat des élections aux CTP étant pris en compte pour la composition des CSFP (conseils supérieurs de la fonction publique).

La négociation serait étendue au déroulement de carrières, à la formation professionnelle, à l'action sociale, à la sécurité et à la santé ainsi qu'à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le rôle des instances consultatives devrait être renforcé.

Liaisons sociales, 15 mai 2008.

Augmentation des bas salaires

Le décret du 24 avril 2008 (JO du 25 avril 2008) a permis d'**augmenter les plus bas salaires des fonctionnaires** (Etat, territoriaux et hospitaliers), en ajustant le montant du minimum de traitement de la fonction publique au nouveau montant du SMIC au 1^{er} mai 2008.

Le SMIC a, en effet, fait l'objet, au 1^{er} mai 2008, d'une revalorisation automatique de 2,3 % compte tenu de l'évolution de l'inflation depuis mai 2007. Selon l'INSEE, l'indice des prix à la consommation des ménages a progressé de 2,3 % depuis mai 2007, dernier mois pris en compte pour la revalorisation du 1^{er} juillet 2007. Or, le code du travail prévoit qu'au-delà d'un seuil de 2 % d'inflation depuis le dernier relèvement du SMIC, celui-ci est revalorisé dans les mêmes proportions le premier jour du mois qui suit la publication de cet indice.

Cette revalorisation a une incidence directe sur les traitements de la fonction publique, qui ne peuvent être inférieurs au SMIC. En effet, les militaires, fonctionnaires et agents publics bénéficient d'une indemnité différentielle non soumise à retenue pour pension lorsque leur rémunération mensuelle est inférieure au montant du SMIC. Elle est égale à la différence entre le montant brut mensuel du salaire minimum de croissance, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, et le montant brut mensuel du traitement indiciaire des intéressés (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Pour éviter son versement, **le Gouvernement a revalorisé les traitements les plus bas de l'administration au 1^{er} mai 2008.**

La valeur annuelle du traitement (et de la solde des militaires) correspondant à l'indice 100 majoré n'est pas modifiée. Elle reste à son montant du 1^{er} mars 2008, soit 5468,34 €.

En revanche, le traitement brut annuel minimum de la fonction publique est fixé à l'indice majoré 288, soit 15 748,82 € annuels, pour un brut mensuel de 1312,40 €. Cet indice majoré 288 (IB 244) est garanti à tous les agents publics.

Lettre hebdomadaire du Carrefour n° 328 du 19 mai 2008

Le Sénat approuve le projet de loi sur la mobilité

Le 29 avril, le Sénat a approuvé, en 1^{ère} première lecture, le projet de loi sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique, et a apporté plusieurs précisions rédactionnelles.

Dans le secteur privé, le droit à la mobilité opposable à l'employeur ne pourra pas s'exercer en cas d'avis d'incompatibilité de la commission de déontologie.

Le dispositif de réorientation professionnelle dans le cadre d'une restructuration d'un service de l'État n'est pas remis en cause. Il repose toujours sur un projet personnalisé d'évolution professionnelle, assorti de mesures de formation facilitant le reclassement de l'agent. Le placement en disponibilité d'office du fonctionnaire, qui aura refusé successivement 3 emplois publics correspondant à son grade, marquera le terme du dispositif de réorientation. Cependant, le Sénat a précisé que les emplois proposés devaient également correspondre à un projet personnalisé d'évolution et tenir compte de la situation familiale.

La disposition, controversée, du recours aux sociétés d'intérim a également été préservée.

Mais, dans les collectivités locales, les employeurs devront s'assurer que le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer une mission de remplacement ; précaution surtout oratoire en l'absence de sanction. Les sénateurs ont limité le contrat d'intérim à 18 mois (12 mois pour une vacance temporaire d'emploi et 9 mois pour des travaux urgents). Ils ont porté davantage d'attention aux conditions de nomination des fonctionnaires à temps non complet dans les services de l'État et les hôpitaux, et tout particulièrement à la possibilité d'occuper simultanément ces emplois dans les différentes fonctions publiques.

La mesure sera expérimentée pendant 5 ans. Le fonctionnaire sera affilié au régime de retraite dont relève son emploi principal et un décret définira les règles applicables, notamment aux modifications de durée hebdomadaire.

Pierre-Yves Blanchard,

La Lettre de l'Employeur Territorial , le 13/05/2008

Encouragement à la mobilité et à l'aide au départ dans la fonction publique

Un décret prévoit qu'une indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent. Un arrêté du ministre intéressé, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, précise les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés par une restructuration et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée ainsi que la période durant laquelle l'indemnité de départ volontaire peut être allouée aux personnels concernés. L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux agents qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat pour créer ou reprendre une entreprise (article L. 351-24 du code du travail) ou qui souhaitent mener à bien un projet personnel.

Les agents se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif. Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent, en outre, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement. Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. Le montant de l'indemnité peut être modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent. L'agent qui, dans les cinq années consécutives à sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi dans l'une des trois fonctions publiques doit rembourser à l'Etat, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

Cette dernière est exclusive de toute autre indemnité de même nature. Un deuxième décret crée une indemnité temporaire de mobilité, accordée, dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou géographique, aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée. Les modalités d'attribution et les conditions de son versement sont détaillées dans le texte.

Un troisième décret institue un complément indemnitaire non exclusif de la prime de restructuration. Enfin, un quatrième décret crée une prime de restructuration de service versée aux magistrats, aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'Etat de droit public recrutés pour une durée indéterminée et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

Décret n°2008-366 à n°2008-369 J.O du 19 avril 2008

Pour en savoir plus :

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=37DD4CAE83E4E868DCB335DD39C82CCC.tpdjo15v_2?cidTexte=JO

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=37DD4CAE83E4E868DCB335DD39C82CCC.tpdjo15v_2?cidTexte=JO

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=37DD4CAE83E4E868DCB335DD39C82CCC.tpdjo15v_2?cidTexte=JO

Le Quotidien de la Gazette des Communes du 21 avril 2008

En 2008, les collectivités devront encore gérer le transfert de plus de 34 000 personnels de l'Etat, d'après une étude de l'Observatoire du CNFPT

«En 2007, les collectivités poursuivent le renforcement de leurs effectifs, qui se trouve par ailleurs amplifié par les transferts de personnel liés à l'Acte II de la décentralisation», révèle l'Observatoire de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), dans sa note de conjoncture de janvier 2008, publiée le 24 janvier.

L'étude annonce par ailleurs qu'en 2008, 16% des collectivités envisagent de recruter (14% en 2007) et le nombre de recrutements envisagés s'élève à 24 350, en augmentation de 6% par rapport à 2007.

Les secteurs importants dans lesquels les collectivités prévoient de recruter sont la voirie, la petite enfance, le bâtiment et le patrimoine bâti, le social, les affaires scolaires, les espaces verts, les affaires juridiques et administratives et la santé.

En 2008, 33% des collectivités déclarent éprouver des difficultés de recrutement, relèvent les auteurs de la note. "Les raisons les plus souvent évoquées sont que les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés et que les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs", précise le document.

Cette édition présente pour la première fois les grands chantiers prioritaires des ressources humaines. Parmi les chantiers prioritaires cités, figurent le plan de formation et le développement de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Pour en savoir plus, télécharger [la note de conjoncture de janvier 2008](#) de l'Observatoire du CNFPT

Proposition de loi cadre contre les violences faites aux femmes.

Il est proposé de modifier les lois statutaires des trois fonctions publiques afin de permettre aux femmes fonctionnaires victimes de violence et devant changer de localité d'être informé par la collectivité des postes vacants et de bénéficier d'un recrutement préférentiel, de pouvoir bénéficier d'aménagements ou de réductions d'horaires compatibles avec le fonctionnement du service et lors d'une mise en disponibilité par mesure de protection ou d'assistance sociale au maintien, pendant les six premiers mois, du poste exercé et des droits à l'avancement et à la retraite.

BIP du CIG 929394 du 16 avril 2008

Santé

Un décret modifie le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, en application de la loi du 19 février 2007. Il prévoit notamment que les agents des collectivités et établissements bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans.

Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient d'un examen médical supplémentaire. Pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet, cet examen médical se déroule dans la collectivité qui emploie le fonctionnaire pendant la quotité horaire hebdomadaire la plus longue. Les modalités de désignation des agents chargés d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité sont modifiées.

Décret n° 2008-339 du 14 avril 2008, JO du 16 avril

Pour en savoir plus :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000018649857&dateTexte=&oldAction=rechJO>



JURISPRUDENCE

Allocation temporaire d'invalidité

Un agent d'une collectivité territoriale atteint d'une maladie bénéficie d'une allocation temporaire d'invalidité cumulable avec le traitement si l'intéressé apporte la preuve de l'origine professionnelle de sa maladie, même si celle-ci maladie ne figure pas dans le tableau des maladies reconnues professionnelles, par décret.

CE 7 mars 2008, req. n° 282989

Pour en savoir plus :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000018396531&fastReqId=1559411372&fastPos=1>

Le quotidien de la Gazette des Communes du 10 avril 2008

Indemnisation

Est légale la décision contentieuse condamnant une autorité administrative à verser à un fonctionnaire une indemnité en réparation des conséquences dommageables du retard mis dans le traitement de sa demande d'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

En effet, après que cet agent a expressément refusé de se soumettre à une contre-expertise, il appartenait à la commission de réforme, quels qu'aient été les motifs de ce refus, d'en prendre acte et de délivrer, au vu des informations médicales dont elle disposait, son avis sur l'invalidité rémunérable au titre de l'allocation temporaire d'invalidité, afin que la procédure suive son cours.

Or, l'inertie de celle-ci a interrompu la procédure et entraîné, dans le traitement cette demande d'ATI, un retard anormal, constitutif d'une faute de service dont l'autorité administrative doit assumer la responsabilité vis-à-vis de ce fonctionnaire.

BIP du CIG 929394 du 16 avril 2008

Valeur du certificat médical

Est illégale la décision d'une autorité locale radiant des cadres pour abandon de poste un agent d'entretien qui, en dépit de la mise en demeure qui lui a été notifiée, ne s'est pas présenté à son poste, dès lors qu'il a justifié son absence par un certificat médical faisant état de son incapacité psychologique à reprendre son poste.

Cette appréciation médicale a été confirmée par deux attestations établies par un médecin psychiatre soulignant l'ancienneté comme la profondeur du trouble dont est atteint cet agent qui se caractérise par une incapacité pathologique à quitter son domicile.

Cour administrative d'appel de Nantes, 1^{er} juin 2007, M. C., req. n°06NT01605.

BIP du CIG 929394 du 16 avril 2008

Reconnaissance de l'expérience professionnelle

En vertu des dispositions de la loi du 3 janvier 2001, les agents non titulaires des collectivités territoriales exerçant des fonctions correspondant à celles définies par les statuts particuliers d'un cadre d'emplois ont pu être directement intégrés dans ce cadre, jusqu'en janvier 2006, à la condition notamment que leur expérience professionnelle ait été reconnue comme équivalente aux conditions de titres ou diplômes requises des candidats au concours externe d'accès au cadre d'emplois concerné.

Pour apprécier l'expérience professionnelle d'un candidat, doivent seules être prises en considération les fonctions qu'il a exercées jusqu'à la date de la proposition de nomination dans le cadre d'emplois faite par l'autorité territoriale dont il relève, soit jusqu'à la date de présentation de la demande d'intégration à la commission mentionnée ci-dessus. En revanche, les fonctions exercées par l'intéressé après la date à laquelle la commission de reconnaissance de l'expérience professionnelle s'est prononcée, n'ont pas être prises en compte.

CE 21 décembre 2007 req. n°279094

Le Quotidien de la Gazette des Communes du 25 janvier 2008

Fin de fonctions pour insuffisance professionnelle : attention à la procédure.

Une décision de fin de fonctions motivée par l'insuffisance professionnelle constitue une mesure prise en considération de la personne qui doit être précédée de l'invitation de l'agent à prendre connaissance de son dossier administratif.

Un centre de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale avait engagé un agent titulaire de la FPT (mis à disposition du CDG depuis 2001), pour effectuer une mission de remplacement au sein d'une commune à la suite du placement en congé de maternité d'un des agents de cette commune. Par un courrier du 22 février 2002, le président du CDG avait

informé l'intéressée qu'il était mis fin, à compter du 15 mars 2002, aux fonctions qu'elle devait occuper au sein de la commune (jusqu'au 30 avril 2002 en vertu de son acte d'engagement).

Le tribunal administratif avait annulé cette décision (par jugement du 2 décembre 2004) pour vice de procédure.

La juridiction d'appel a constaté que la décision contestée du 22 février 2002 avait été prise au motif que l'agent avait procédé à une inversion lors de la remise de bulletins de paye, avait commis des erreurs sur les dates de fin de contrat et sur les arrêtés d'avancement d'échelon qu'elle devait préparer, et avait fait preuve d'une méconnaissance du statut de la fonction publique territoriale, d'une incompréhension des consignes qui lui étaient données, ainsi que d'un manque d'attention.

La CAA a estimé que de tels manquements se rattachaient à l'insuffisance professionnelle de l'intéressée (qui avait d'ailleurs été invoquée pour mettre fin aux fonctions qu'elle occupait au sein de la commune). Dans ces conditions, la CAA a considéré que la décision prise, qui constituait une mesure prise en considération de la personne de l'agent, ne pouvait être prononcée sans que l'intéressée ait été mise à même de prendre connaissance de son dossier.

Or, la CAA a constaté que l'agent n'avait pris connaissance des manquements qui lui étaient reprochés que dans la lettre du 22 février 2002 (lui indiquant qu'il était mis fin à ses fonctions au 15 mars 2002) et qu'elle n'avait pas été mise à même de prendre connaissance des griefs retenus à son encontre avant que la mesure dont elle avait fait l'objet ait été prise.

L'annulation de la décision du président du CDG prononcée en premier ressort a été confirmée en appel.

(CAA Bordeaux - 5 novembre 2007 - n° 05 BX 00458).

Fonction publique territoriale: prime modulée suivant la manière de servir

Lorsque l'administration fixe ou modifie le taux d'une prime versée en fonction de la manière de servir des agents, aucun texte législatif ou réglementaire, ni aucun principe n'imposent que les agents susceptibles de bénéficier de cette prime, soient mis à même de présenter, préalablement à cette décision, leurs observations. Cela vaut, quel qu'ait été le montant antérieurement accordé et quelle que soit l'ampleur de la modification décidée.

Conseil d'Etat, 23 novembre 2007, req. n°289707

Pour en savoir plus :

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXCX2007X11X000000289707>

Le quotidien de la Gazette des Communes du 9 janvier 2008



Question parlementaire

Obligation de réserve

Les fonctionnaires qui s'expriment par le biais de blogs sont soumis à l'obligation de réserve, à concilier avec le principe de liberté d'expression

L'obligation de réserve, qui contraint les agents publics à observer une retenue dans l'expression de leurs opinions, notamment politiques, sous peine de s'exposer à une sanction disciplinaire, ne figure pas explicitement dans les lois statutaires relatives à la fonction publique.

Il s'agit d'une création jurisprudentielle, reprise dans certains statuts particuliers, tels les statuts des magistrats, des militaires ou des policiers. Cette obligation ne connaît aucune dérogation, mais doit être conciliée avec la liberté d'opinion et celle corrélative à la première de l'expression de ces opinions, reconnues aux fonctionnaires à l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'appréciation du comportement d'un agent au regard de cette obligation varie selon plusieurs critères dégagés par la jurisprudence du Conseil d'État. Parmi ces critères figurent la nature des fonctions exercées par l'agent et son rang dans la hiérarchie, ainsi que le contexte dans lequel l'agent s'est exprimé, notamment la publicité des propos.

Il est à noter que la jurisprudence étend l'obligation de réserve au comportement général des fonctionnaires, qu'ils agissent à l'intérieur ou en dehors du service. Dans le cas particulier du web log ou blog, qui peut être défini comme un journal personnel sur internet, la publicité des propos ne fait aucun doute. Tout dépend alors du contenu du blog.

Dans ses écrits, le fonctionnaire auteur doit observer, en effet, un comportement empreint de dignité, ce qui, a priori, n'est pas incompatible avec le respect de sa liberté d'expression. En tout état de cause, il appartient à l'autorité hiérarchique, dont dépend l'agent, d'apprécier si un manquement à l'obligation de réserve a été commis et, le cas échéant, d'engager une procédure disciplinaire.

QE de Jean – Louis Masson, JO du Sénat du 17 avril 2008, n° 1709

Pour en savoir plus :

<http://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ070801709>

Le Quotidien de la Gazette des Communes du 19 avril 2008



Cumul d'activités : une circulaire pour y voir plus clair

Les règles du cumul pour les fonctionnaires viennent de faire l'objet d'une nouvelle circulaire. Entre élargissement des possibilités de cumul et simplification des procédures, il y a du nouveau dans cette réglementation ancienne

>> [Télécharger le fichier .pdf \(96Ko\)](#)

Bulletin RH de la Lettre du Cadre Territorial du 15 mai 2008

INSEE

L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2003, 2004 et 2005 - [Données détaillées et étude synthétique](#) - Avril 2008

Le quotidien de la Gazette des Communes du 11 avril 2008