

Pôle Police municipale des Hauts de France



Bulletin 08-2024

Cher(e) collègue et ami(e),

Le nouveau gouvernement BARNIER est en marche et nous apprenons avec stupéfaction que le déficit budgétaire est de plus de 60 milliards d'euros.

Le budget 2025 est en cours d'examen à l'Assemblée Nationale et les restrictions budgétaires vont bon train.

Certains parlementaires parlent de suppression de poste dans la Fonction Publique, de jours de carences dans le cas d'arrêt maladie comme dans le privé, suppression de fêtes légales, de revoir les 35h00, du blocage du point d'indices.....

De même des propositions inadmissibles concernant les retraites, (baisse des retraites des retraités alors que les agents de PM retraités ne perçoivent pas la prime de fonction en partie lors de la retraite officielle, ponction sur la caisse CNRACL alors que nous avons renfloué les caisses du privé à une certaine époque, fin du GIPA,.....)

Enfin en dernière minute un élu qui semble souffrir de troubles divers suggère la suppression pure et simple du CNFPT par mesure d'économie alors qu'il voulait créer une école de formation pour les Policiers Municipaux dans sa commune et qu'il préside la Commission Consultative des Polices Municipales. Soulignons que cette commission ne s'est pas réunie depuis longtemps et que ça devient tout simplement de la poudre aux yeux.

Mais où allons-nous ???

Bref, tout est n'importe quoi une fois de plus !!!

Dire ou faire croire que ce sont les collectivités ou les fonctionnaires qui ont creusé le déficit, que ce sont des nantis ???

D'autres parlementaires envisagent de donner plus de travail aux agents de Police Municipale en créant des postes d'OPJ pour les chefs de Service ou les Directeurs de Police Municipale, d'augmenter leurs pouvoirs, missions mais sans contrepartie salariale pour les agents de catégorie A, B ou C.

Bref on est toujours dans le flou et ce n'est pas ce que souhaitent les organisations syndicales toutes tendances confondues.

Dans la revue d'Octobre 2024, vous retrouverez ces articles intéressants.

Le Comité Fédéral de la FA/FPT Pôle Police Municipale d'Octobre 2024 s'est réunie en Hérault.

Deux représentants des Hauts de France du Département du Pas-de-Calais ont participé à ce congrès lors d'une réunion relative au cahier revendicatif des agents de PM. Dominique (LOTHE Policier Municipal commune de Saint-Etienne au Mont et un collègue de Samer responsable Services Techniques de Samer).

Un compte-rendu vous sera transmis ultérieurement mais ne soyons pas dupe les personnes présentes ont bien compris que 2025 serait une année blanche



Fabien GOLFIER à gauche et Jean-Michel WEISS à droite représentants nationaux FA-FPT



Il semble que l'année 2025 va être très difficile à tous points de vue pour les agents des trois fonctions publiques.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires en 2025 ne sera pas au rendez-vous, ni l'augmentation du point d'indice.

Toutes les revues spécialisées ne parlent que d'augmentation de tarifs à tous niveaux et de restriction budgétaire.

Merci à nos gouvernants !!!!

Les membres du Comité de rédaction du Pôle Police Municipale des Hauts de France vous en souhaitent bonne lecture.

Retrouvez-nous sur www.pole-police-hauts-de-france.fr. Des codes d'accès à l'espace « adhérents » seront attribués annuellement pour les adhérents à jour de leurs cotisations.

INFORMATION NATIONALE

BMF TV : "On a frôlé la catastrophe": un policier témoigne de l'incendie de la synagogue de La Grande-Motte



Jean-Michel Weiss, secrétaire national de la Fédération autonome de la police municipale, était en direct ce lundi sur BFMTV après l'incendie de la synagogue de La Grande-Motte dans l'Hérault samedi.

Pour écouter l'interview : <https://www.youtube.com/watch?v=RdW2Lf5ngM>

La police municipale de la Grande-Motte sous le choc après l'incendie de la synagogue

Publié le 26/08/2024 • Par Nathalie Perrier • dans : A la Une prévention-sécurité, Actu experts prévention sécurité, Régions

Deux jours après l'attentat qui a visé la synagogue de la Grande-Motte (Hérault), Jean-Michel Weiss, le patron de la police municipale, par ailleurs secrétaire national de la Fédération autonome de la police municipale, salue la coopération entre forces de l'ordre et appelle à une revalorisation du métier de policier municipal.



L'émotion est toujours palpable dans les rangs de la police municipale de la Grande-Motte (Hérault). Ce samedi 24 août, aux alentours de 8h30, deux véhicules ont été incendiés à proximité de la synagogue Beth-Yaacov, et deux départs de feu ont été

relevés sur des portes donnant accès à l'édifice. Un policier municipal, comptant parmi les premiers intervenants, a été blessé lors de l'explosion d'une bouteille de gaz.

Si un drame a été évité, cette attaque, rapidement requalifiée en attentat au regard des preuves recueillies, remet sur le devant de la scène les risques encourus au quotidien par les policiers municipaux, et l'urgence pour les professionnels d'une revalorisation de leur métier initiée avant la dissolution de l'Assemblée nationale, aujourd'hui en suspens.

L'un de vos collègues, arrivé sur place quelques minutes après les effectifs de gendarmerie, a été projeté sur plusieurs mètres par le souffle de l'explosion. Comment va-t-il ?

Aujourd'hui, Rémi va bien, il est sorti de l'hôpital samedi soir. Les examens ont confirmé qu'il n'avait aucun traumatisme interne, ce que nous redoutions.

Rémi est un policier municipal aguerri d'une trentaine d'années, qui a commencé sa carrière dans la gendarmerie et a travaillé un an dans la pénitencière avant de rejoindre la police municipale. Il est également moniteur en maniement des armes et sait parfaitement gérer les situations à risques.

Il n'a par miracle été que légèrement blessé mais il est sous le choc. Deux jours après, nous sommes tous sous le choc. J'ai quarante ans de métier et jamais je n'ai eu aussi peur pour un collègue de travail. À quelques minutes près, on y passait.

Une fois de plus, les policiers municipaux se sont retrouvés en première ligne... Cette fois, nous n'étions pas primo-intervenants. Ce sont les gendarmes, voisins de la synagogue, qui ont les premiers constaté l'incendie, avec quatre départs de feu. Cela a tout de suite orienté l'enquête vers la piste criminelle. Rémi et sa collègue de la police municipale sont arrivés en soutien juste après, et moi quelques minutes plus tard.

J'étais en train de chercher un point d'eau pour les sapeurs-pompiers lorsque la déflagration a retenti. Celle-ci a été assez puissante pour projeter à plus de quatre-vingts mètres un morceau de barbecue qui est tombé à cinq mètres de moi. Quand j'ai tourné la tête, j'ai cru voir un capot de voiture voler, c'était en fait mon collègue. J'ai couru pour lui porter secours.

Une fois de plus, comme à Angoulême (où un homme a tenté d'incendier la mairie le 21 août dernier, ndlr), nous nous sommes retrouvés en tête de gondole.

Depuis samedi matin, votre service travaille de concert avec les forces de l'ordre nationales. Comment se passe la coopération ?

La réactivité et la coopération entre les différentes forces de l'ordre a été immédiate et je retiens l'engagement plein et entier des policiers municipaux aux côtés des services de gendarmerie et de police nationale.

Nous avons collaboré avec les différents services nationaux : les gendarmes locaux, la brigade de recherche, la section recherche, la police judiciaire, l'antenne du GIGN, le Raid, la police

nationale... Le pilotage, principalement par le groupement de gendarmerie, a été efficace. Chacun a travaillé en bonne intelligence, dans le respect de ses missions.

Nous, à la police municipale, avons eu en charge le périmètre de sécurité, le gel des lieux et la préservation des indices. Les différents services ont pu avoir accès au CSU et ainsi exploiter les images de vidéosurveillance. Le samedi, nous avons également organisé le ravitaillement des soixante-dix agents mobilisés et œuvré à sécuriser la visite du Premier ministre démissionnaire, Gabriel Attal, et du ministre de l'Intérieur démissionnaire, Gérald Darmanin.

Les négociations avec le gouvernement sont aujourd'hui à l'arrêt, suspendues à la nomination d'un nouveau Premier ministre. Quelles sont vos attentes ?

Dès samedi soir, Rémi et sa collègue de travail ont rencontré Gabriel Attal et Gérald Darmanin, qui leur ont témoigné du soutien du gouvernement. Dominique Faure, la ministre déléguée démissionnaire chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, m'a également appelé le jour-même pour me témoigner de son soutien.

Mais aujourd'hui, le moral des troupes est ébranlé. Cette attaque et cet incendie rappellent à tous que nous sommes exposés aux mêmes risques que nos collègues de la police nationale. Pourtant, nous ne sommes pas traités de la même façon.

En tant que syndicaliste, je réclame donc l'ouverture de vraies négociations sur la question phare des retraites, avec l'intégration des primes dans le calcul des retraites et la bonification du 1/5e.

Reproduit avec l'aimable autorisation du Club Prévention Sécurité de La Gazette des Communes

Pour retrouver cet article :

<https://www.lagazettedescommunes.com/942467/la-police-municipale-de-la-grande-motte-sous-le-choc-apres-lincendie-de-la-synagogue/?abo=1>

Incendie de la synagogue de la Grande Motte : retour sur 15 heures de traque minutieuse

Par Léa Pippinato Publié le 25 août 2024 à 10h26

En moins de 15 heures, l'homme a été identifié, localisé et neutralisé grâce à une coopération sans faille entre plusieurs unités d'élite des forces de l'ordre.

Sa cavale aura duré à peine 15 heures : le principal suspect de l'attaque **ce samedi 24 août** au matin d'une synagogue à la Grande-Motte a été interpellé dans la soirée par les policiers d'élite du RAID et de la brigade de recherche et d'intervention (BRI) de Montpellier. L'auteur présumé, un Algérien de 33 ans, a finalement été arrêté après une traque de 15 heures, dans la cité Pissevin à Nîmes.



La traque de l'assaillant aura duré à peine 15 heures. (©Facebook / Jean Michel Weiss)

Selon une source proche de l'enquête, le suspect a été identifié en fin d'après-midi par la police judiciaire, la sous-direction antiterroriste (SDAT) et la direction générale de la Sécurité intérieure (DGSJ). Cette identification a été possible grâce aux images de vidéosurveillance capturées par le centre de surveillance urbain (CSU) de la Grande Motte. Arborant un keffieh rouge sur la tête et un drapeau palestinien à la ceinture, dont dépassait ce qui semblait être la crosse d'une arme de poing, le suspect a été vu manipulant deux bouteilles d'eau remplies d'un liquide jaunâtre. Cet événement aurait pu se solder par une tragédie : ce samedi, étant un jour de Shabbat, le rabbin se préparait pour l'office qui devait

Une intervention à haut risque

Malgré une première opération infructueuse dans un appartement au 3e étage de la résidence Les Voiles Blanches, rue Frédéric Mistral à la Grande Motte, les forces d'élite ne se sont pas découragées. C'est dans la nuit, aux alentours de 23h35, que le suspect a été repéré dans la cité Pissevin. Alors que les unités d'intervention tentaient de l'appréhender, le trentenaire a ouvert le feu sur la colonne d'assaut. Le suspect a été blessé au visage lors de l'échange de tirs, selon les informations du Parquet national antiterroriste. L'opération s'est conclue par l'arrestation de l'individu. Le suspect avait toujours son portable sur lui au moment de son arrestation, un élément qui pourrait s'avérer crucial pour les enquêteurs dans les heures à venir.

Le parquet antiterroriste a lancé une enquête portant sur des tentatives d'assassinats en lien avec une organisation terroriste, ainsi que sur des actes de destruction par des moyens dangereux, également en relation avec une entreprise terroriste, et sur une association de malfaiteurs à caractère terroriste ayant pour but de préparer des crimes contre les personnes. À la suite de perquisitions et dès qu'il quittera le CHU de Nîmes, le principal suspect et deux individus de son entourage devraient être transférés à la SDAT à Levallois-Perret, avant d'être présentés au Parquet national antiterroriste, qui ouvrira une information judiciaire. La garde à vue, dans ce contexte, peut s'étendre sur une durée maximale de 96 heures, après quoi un juge antiterroriste sera saisi pour procéder aux mises en examen.

Un soulagement pour la communauté

Le maire de Palavas-les-Flots, Christian Jeanjean, a réagi avec émotion à cet événement tragique, annonçant le report du feu d'artifice prévu ce samedi soir, en signe de solidarité avec la communauté juive de La Grande Motte. « À la suite de l'acte terroriste perpétré devant la synagogue de la ville, nous n'avons pas le cœur à la fête », a-t-il déclaré.

Jean-Michel Weiss, secrétaire national du syndicat **FA-FPT** représentant les policiers municipaux, a tenu à exprimer sa gratitude envers tous ceux qui ont manifesté leur soutien : « Toute la journée, police municipale, gendarmerie nationale, BR, SR, PSIG, GIGN, BRI, RAID, SRPJ, SDAT... ont travaillé ensemble, dans le cadre d'une coproduction de sécurité intelligente. » Son collègue de la police municipale de la Grande Motte, blessé lors de l'explosion, a heureusement pu quitter l'hôpital.

À la suite de l'attaque perpétrée contre la synagogue de la Grande-Motte, le Crif Languedoc Roussillon organise une manifestation citoyenne. Cet événement se tiendra **ce mardi 27 août** à 18 heures sur la place de la Comédie à Montpellier.

Une vigilance accrue

Dans un télégramme, Gérald Darmanin, ministre de l'Intérieur démissionnaire, adresse aux préfets une demande explicite visant à « prévoir et assurer des gardes statiques systématiques aux heures d'entrée et de sortie des fidèles dans les lieux de culte juifs ». Il précise que cette mesure doit également s'appliquer aux « établissements scolaires juifs » et qu'elle doit être mise en oeuvre « de manière immédiate et jusqu'à nouvel ordre ».

Le ministre indique que les militaires de l'opération Sentinelle seront mobilisés pour participer à cette mission, en particulier sur « les lieux et édifices les plus sensibles ». Les préfets se voient également confier la tâche de « prendre contact avec les responsables du culte juif » afin de « procéder à une évaluation de la situation et de discuter de la programmation et de l'organisation des prochaines manifestations ».

Source : https://actu.fr/occitanie/la-grande-motte_34344/incendie-de-la-synagogue-de-la-grande-motte-retour-sur-15-heures-de-traque-minutieuse_61523172.html

Dominique Faure : « il reste des sujets majeurs à traiter pour les policiers municipaux »

Publié le 12/09/2024 • Par Romain Gaspar • dans : A la Une prévention-sécurité, Actu experts prévention sécurité

Dans un entretien accordé à La Gazette, la ministre démissionnaire des collectivités territoriales, Dominique Faure, évoque son action en faveur des policiers municipaux, interrompue par la dissolution de l'Assemblée nationale, et l'héritage qu'elle entend laisser au futur gouvernement. L'occasion aussi de revenir sur la question des prérogatives des agents et de préciser les pistes sur la table.

Alors que le nouveau Premier ministre Michel Barnier, est appelé dans les prochains jours à nommer son équipe gouvernementale, la ministre démissionnaire en charge des collectivités, Dominique Faure, s'est livré à La Gazette pour évoquer son action au cours des deux années de son mandat. L'occasion aussi de revenir sur les grands chantiers concernant les policiers municipaux, que le Club prévention sécurité publie en exclusivité.

Le cycle de réflexion du « Beauvau des polices municipales », que vous avez lancé avec Gérald Darmanin, a été interrompu en plein vol avec la dissolution. Partant des premières réflexions issues de ce travail, quelles sont selon vous les réformes à engager ?

Après avoir réévalué le régime indiciaire et indemnitaire des policiers municipaux, il reste deux sujets majeurs à traiter. Le premier concerne la retraite des policiers municipaux, actuellement insuffisante. Cependant, il sera nécessaire de trouver un compromis, car l'intégration de la totalité de la part variable de leurs rémunérations dans le calcul de la retraite, comme le demandent les syndicats, n'est pas possible sans un mécanisme de surcotisation compte tenu des équilibres de la CNRA.



Le second concerne l'approfondissement de leurs prérogatives. Cette demande de nombreux maires nécessite un travail conjoint avec les ministères de l'Intérieur et de la Justice. Je laisse ce dossier au futur gouvernement mais des solutions clef en main sont déjà prêtes à être mises en oeuvre si la future équipe ministérielle autour de Michel Barnier le décide.

Quelles nouvelles prérogatives pourraient avoir les policiers municipaux ?

L'objectif est de permettre aux policiers municipaux de délivrer des amendes forfaitaires délictuelles (AFD) sans devoir solliciter systématiquement la police nationale ou la gendarmerie, tout en évitant de les transformer en officiers de police judiciaire à part entière, afin de limiter leur charge administrative.

Je soutiens donc l'idée que les policiers municipaux puissent sanctionner les délits de moindre gravité avec des AFD. Des amendes existent déjà pour le non-respect des arrêtés municipaux. Il serait donc pertinent d'étendre ces compétences à des infractions telles que la petite consommation de stupéfiants, la mendicité agressive, les installations illicites, notamment celles des gens du voyage, ou encore les regroupements au pied des immeubles. J'envisage également qu'ils puissent arrêter un véhicule et en faire le tour, mais sans pouvoir ouvrir le coffre, car cela relèverait d'un acte d'enquête. En revanche, ils pourraient demander à un officier de police judiciaire (OPJ) d'intervenir s'ils l'estiment nécessaire.

Pour renforcer leur efficacité sur le terrain, l'extension de leurs compétences devrait également inclure la possibilité d'utiliser des moyens techniques tels que des caméras embarquées, des drones, ou des lecteurs de plaques d'immatriculation. De plus, un accès en mobilité à certains fichiers nationaux, sous certaines conditions et avec des systèmes d'authentification adaptés, pourrait être facilité grâce à des cartes d'identification nationales dédiées aux policiers municipaux.

Toutes ces mesures sont prêtes à être mises en œuvre si le Premier ministre et le futur gouvernement le souhaitent. Dans ce cas, un vecteur législatif sera nécessaire pour les formaliser.

Mais comment prévenir le risque de censure du conseil constitutionnel comme cela été le cas avec la loi sécurité globale en 2021 ? Mon ministère pense avoir trouvé une voie de passage, si cette option est choisie par le futur gouvernement. Il suffirait de transférer certaines prérogatives d'officier de police judiciaire aux policiers municipaux, sans pour autant leur conférer l'ensemble des attributions ni le statut correspondant. Le maire resterait le chef de sa police municipale, mais l'exercice de ces nouvelles fonctions serait soumis à la supervision et au contrôle du procureur.

Reproduit avec l'aimable autorisation du Club Prévention Sécurité de La Gazette des Communes

Pour retrouver cet article :

<https://www.lagazettedescommunes.com/944978/dominique-faure-il-reste-des-sujets-majeurs-a-traiter-pour-les-policiers-municipaux/?abo=1>

Gard : Course-poursuite en petite Camargue : "On a frôlé un drame"

Sur France Bleu ce mardi, Jean-Michel Weiss, le président du syndicat de policiers municipaux **FAFPT**, appelle le futur ministre de l'Intérieur à revaloriser le métier, après la course poursuite entre Saint-Gilles et Aigues-Mortes, qui illustre la hausse de la délinquance à laquelle ils font face.



Jean-Michel Weiss, président du syndicat **FAFPT** © Radio France - © France Bleu Gard Lozère

Ça n'est plus un "fait-divers", mais un "fait de société", tant leur nombre se multiplie en France. Un **nouveau refus d'obtempérer** a débouché sur une invraisemblable course-poursuite ce lundi, entre Saint-Gilles et Aigues-Mortes. Dans sa cavale, le suspect, un homme de 38 ans, a blessé trois policiers municipaux qui l'avaient pris en chasse.

"Ils sont choqués, mais physiquement ils vont bien, leurs blessures ne sont pas graves. Heureusement", précise sur France Bleu Gard Lozère ce mardi matin, le président du syndicat de policiers municipaux **FAFPT**. "Mais le choc a été assez violent. On aurait pu frôler un drame, une fois de plus", rappelle Jean-Michel Weiss.

Cette intervention, en tout cas, démontre une fois de plus, s'il le fallait, que les policiers municipaux font face, au même titre que les policiers nationaux et les gendarmes, à la même délinquance. "Ça fait 40 ans que je fais ce métier. Et à l'époque, ce à quoi nous sommes confrontés aujourd'hui était impensable", assure

l'intéressé au micro bleu. Au point que les policiers municipaux sont **amenés de plus en plus souvent à faire usage de leur arme de service**. C'est ce qu'ils ont d'ailleurs dû faire à Aigues-Mortes, pour obtenir la reddition.

Aucun des agents n'est d'ailleurs allé jusqu'à appuyer sur la détente. D'après le rapport d'une mission d'information parlementaire, et alors que les refus d'obtempérer aggravés ont augmenté de 94% entre 2012 et 2022, un débat revient souvent : **assouplir les règles concernant l'usage d'armes à feu** par les policiers. Mais le président du **FAFPT** écarte le sujet. "Nous ne sommes pas aux États-Unis, tranche-t-il. Ce qu'il faut, en revanche, c'est que la justice soit impitoyable."

Revaloriser la profession

Pour Jean-Michel Weiss, la priorité aujourd'hui est de revaloriser le métier de policier municipal. "Il n'est pas normal, dit-il, que ces agents soient moins bien payés que leurs collègues de la police nationale, alors qu'ils de plus en plus exposés aux mêmes dangers qu'eux."

Le sujet avait d'ailleurs été mis sur la table lors du "**Beauvau**" de la **police municipale**, à La Grande-Motte, en mai dernier. Mais la dissolution de l'Assemblée nationale a renvoyé le débat aux calendes grecques. Ce sera au futur ministre de l'Intérieur de s'en emparer.

Source : <https://www.francebleu.fr/infos/faits-divers-justice/course-poursuite-en-petite-camargue-on-a-frole-un-drame-3128971>

Pour écouter l'interview : <https://fafpt.org/policiers-municipaux-blesses-jean-michel-weiss-temoigne/>

Gard : Jean-Michel WEISS : « Refus d'obtempérer, une sanction à la hauteur de nos attentes »



On estime à 70 le nombre de refus d'obtempérer par jour en France.

Les conséquences peuvent être dangereuses voir mortelles dans certains cas.

« *La peur doit changer de camp* » commentait Jean-Michel WEISS, Secrétaire Général de la **Fédération Autonome de la Police Municipale** Hérault et Gard, après le refus d'obtempérer qui a débuté à Saint-Gilles (30) et qui s'est terminé à Aigues-Mortes, soit 35 kilomètres après par une collision avec un véhicule de la police municipale d'Aigues-Mortes blessant légèrement trois agents.

Le mise en cause, un homme, âgé de 38 ans, était jugé dans le cadre d'une comparution immédiate, ce jour. Il était sous l'emprise de drogue, au moment des faits. Il a tenté de semer les forces de l'ordre sur 35 kilomètres.

Le procureur demandait sept ans de prison. Le chauffard écope finalement de cinq ans de prison, dont 12 mois avec sursis probatoire pendant deux ans. Il a été maintenu en détention,

peine assortie de l'annulation du permis de conduire pendant trois ans. Le véhicule a été confisqué. Les trois policiers, légèrement blessés, recevront chacun 1 000 € de dommages et intérêts.

« Pour la **Fédération Autonome de la Police Municipale Hérault et Gard** salue cette décision de justice. La sanction est juste et proportionnée à la gravité des faits », considère Jean-Michel WEISS.

Source : <https://presseagence.fr/lunel-jean-michel-weiss-refus-dobtemperer-une-sanction-a-la-hauteur-de-nos-attentes/>

Paris : les policiers municipaux pourront désormais circuler gratuitement dans les bus et les tramways

Source : actu.fr

Valérie Pécresse, présidente d'Île-de-France Mobilités, a annoncé ce mardi 6 août 2024 que les bus et tramways circulant dans Paris seront gratuits pour les policiers municipaux. De nouveaux acteurs de la sécurité dans les transports en commun. Ce mardi 6 août 2024, Île-de-France Mobilités a annoncé dans un communiqué que les policiers municipaux de Paris pourront désormais circuler gratuitement dans les bus et tramways de la capitale. Une décision qui a pour but de renforcer la lutte contre la délinquance.

Des policiers qui ont le droit d'intervenir

Cette gratuité pour les policiers municipaux fait écho à la loi Savary, datant de 2016. Cette dernière permet dorénavant aux agents d'intervenir et de constater les infractions dans les transports en commun. Ils peuvent notamment gérer les incivilités envers les agents ainsi que les outrages sexistes et sexuels. « Inciter la présence de patrouilles »

La mise en place de la gratuité intervient dans le cadre d'une signature de convention entre la RATP, IDFM et la Ville de Paris dans les prochains mois. « Ces conventions permettront de favoriser et d'inciter d'une part, la présence de patrouilles de policiers municipaux en uniforme durant leur temps de mission, et d'autre part, les opérations conjointes avec les agents des opérateurs de transport », précise la région Île-de-France.

Une volonté de renforcer la sécurité

Ces dernières années, Valérie Pécresse, présidente d'Île-de-France Mobilités, a eu pour cap une sécurité renforcée dans les transports. Il y a quelques semaines, cela s'est traduit par la mise en place d'une brigade régionale des transports. Postée dans les gares, cette dernière a pour vocation de sécuriser les accès aux bus et aux métros.

Encore une nouvelle proposition de loi pour la police municipale

Une nouvelle proposition de loi (n°236) élargissant les compétences judiciaires des polices municipales, vient d'être déposée par vingt députés Les Républicains. Et une de plus !

Nous reproduisons l'exposé des motifs :

Issue des travaux menés par le groupe d'étude sur les polices municipales de la seizième législature de l'Assemblée nationale, qui a notamment auditionné le ministre de l'intérieur, M. Gérald Darmanin, le président de l'association des maires de France, M. David Lisnard ainsi que les représentants des procureurs et plusieurs constitutionnalistes, cette proposition de loi vise à renforcer les pouvoirs judiciaires des policiers municipaux qui ont fait l'objet de plusieurs censures du juge constitutionnel, tout en préservant la liberté des maires.

Résolument élaborée dans un contexte de réflexion sur l'avenir des polices municipales qui doivent trouver leur place au sein d'un continuum de sécurité, ce texte s'inscrit au carrefour des préoccupations du ministère de l'intérieur qui vient de lancer le Beauvau des polices municipales et des attentes de certains maires souhaitant que leurs policiers municipaux puissent bénéficier de nouveaux pouvoirs judiciaires pour lutter plus efficacement contre la délinquance du quotidien.

Soucieux de mieux combattre la hausse de cette criminalité, le législateur a d'abord renforcé la loi pénale, puis il a fait évoluer notre droit de la sécurité intérieure en faveur d'une meilleure reconnaissance des polices municipales qui se sont progressivement imposées comme la troisième force de sécurité de notre pays.

Catalysées par le recul constant des effectifs de police et de gendarmerie nationales présentes sur le terrain, elles se sont multipliées et institutionnalisées sous l'impulsion des maires voulant lutter contre un sentiment d'insécurité grandissant. Aujourd'hui encore, plusieurs maires souhaitent élargir les compétences et les moyens des policiers municipaux pour qu'ils puissent mieux lutter contre la délinquance. Se faisant, ils pourront valoriser leur travail tout en répondant aux attentes de leurs administrés. Au fil des années, ils ont donc fourni des efforts importants sur le budget de leurs communes, pour renforcer leurs effectifs de police municipale et les équipements dont elles disposent, jusqu'à les armer pour qu'ils puissent être utilisés à des fins plus répressives.

Avec 24 000 agents répartis dans 4 000 collectivités, les policiers municipaux désormais spécifiquement formés, assermentés, habilités et parfois même armés, ne sont plus ces agents municipaux seulement chargés de faire respecter les arrêtés de police administrative du maire ou d'en sanctionner les infractions. Aujourd'hui, ils sont devenus des policiers à part entière, structurés en brigades et dotés de tenues et d'équipements équivalents aux forces de sécurité intérieure qui peuvent désormais constater certaines infractions judiciaires comme celles issues du code de la route ou relatives à l'environnement pour ne citer qu'elles.

De son côté, l'État limité par des contraintes budgétaires corrélées à un usage important des forces nationales de sécurité, est à la recherche de solutions alternatives pour combattre l'insécurité. Ne souhaitant pas faire jouer un rôle opérationnel au maire dans un domaine qui nécessite un savoir-faire spécifique, le ministère de l'intérieur n'envisageant pas de transformer le statut d'officier de police judiciaire (OPJ) du maire, mais mesurant l'intérêt d'employer davantage de policiers municipaux, il incite les maires à renforcer le rôle interventionniste de leurs polices municipales.

Toutefois, si la judiciarisation des pouvoirs des policiers municipaux peut présenter des avantages pour la tranquillité et la

sécurité publiques, le recours à cette expérimentation doit, au même titre que le choix de créer une police municipale et de l'armer, rester une possibilité offerte aux maires, car la police municipale doit d'abord rester une police de proximité qui n'a pas vocation à remplacer les forces de sécurité intérieures de l'État.

Inspirée par les pouvoirs élargis des gardes champêtres chargés de la police des campagnes qui remplissent des missions de police administrative et judiciaire dans plus de 150 domaines aussi variés que la police de l'environnement, de la chasse, de l'urbanisme, et de la police municipale pour ne citer qu'elles, cette proposition de loi propose donc d'élargir la liste limitative des infractions que les directeurs ou chefs de services des polices municipales répondant à un certain nombre de critères liés à leur taille et leur organisation, sont habilités à constater.

Si le législateur a déjà progressivement allongé la liste des infractions que les policiers municipaux sont autorisés à constater, cette évolution paraît nécessaire pour répondre à la fois aux objectifs de tranquillité publique des maires tout en soulageant la charge qui pèse sur les forces nationales. Cependant, la judiciarisation de la police municipale reste toujours confrontée aux limites du juge constitutionnel, qui par deux fois, a censuré le législateur.

D'abord en 2011, concernant les dispositions issues de la loi n° 2011-467 du 14 mars 2011, d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI) par sa décision n° 2011-625 DC. Considérant par son interprétation de l'article 66 de la Constitution que « la police judiciaire doit être placée sous la direction et le contrôle de l'autorité judiciaire », il a censuré les dispositions qui conféraient la qualité d'agent de police judiciaire (APJ) aux chefs de service de police municipale comme la possibilité pour les policiers municipaux de réaliser des contrôles d'identité, car ils n'étaient pas placés sous l'autorité ou le contrôle effectif de l'autorité judiciaire pour l'exercice de cette qualité ou de ces prérogatives.

Ensuite par sa décision n° 2021-817 DC du 20 mai 2021, lorsque le juge constitutionnel a censuré l'article 1er de la loi 2021-646 pour une sécurité globale préservant les libertés, considérant que le législateur avait de nouveau méconnu l'article 66 de la Constitution en confiant des pouvoirs judiciaires étendus aux policiers municipaux, car la chaîne de contrôle de l'autorité judiciaire sur ces agents, via les OPJ de la police ou de la gendarmerie nationales, était trop distendue et pas assez directe. Ni le caractère expérimental de ce dispositif, ni ses conditions restrictives, ni même les précautions prises par le législateur, notamment en matière de formation ou d'examen, n'ont permis d'apporter « des garanties équivalentes à celles exigées pour avoir la qualité d'officier de police judiciaire ». Aux mêmes causes les mêmes conséquences, qui ont conduit les Sages à soulever de nouveau, l'absence de contrôle direct et exclusif de l'autorité judiciaire sur les agents de police municipale pour stopper toute innovation vers la judiciarisation des polices municipales.

Considérant que la piste d'une évolution de la jurisprudence constitutionnelle est à écarter à droit constant, cette proposition de loi a envisagé de nouveaux dispositifs, qui permettront peut-être de mieux contourner les censures de 2011 et de 2021 du Conseil constitutionnel sur l'élargissement des compétences des policiers municipaux.

Pour faire sauter ce verrou constitutionnel, le législateur a donc dû répondre à trois exigences principales.

D'une part, en plaçant la police judiciaire sous le contrôle de l'autorité judiciaire. Fidèle à la jurisprudence du Conseil de 2011 qui a censuré les contrôles d'identités par les policiers municipaux, il a rappelé que les policiers municipaux devaient être placés sous la direction du Procureur, la surveillance du Procureur général et le contrôle de la Chambre de l'instruction pour l'exercice de missions relevant de la police judiciaire.

D'autre part, en assurant un lien « direct et effectif » dans la chaîne de contrôle entre l'autorité judiciaire et les agents de police municipale. En effet, le Conseil avait censuré l'article premier de la loi « Sécurité globale » de 2021, considérant que ce lien était « trop distendu », « si le procureur de la République se voit adresser sans délai les rapports et procès-verbaux établis par les agents de police municipale et les gardes champêtres, par l'intermédiaire des directeurs de police municipale et chefs de service de police municipale ».

Enfin, soucieux de répondre aux réserves des Sages concernant le processus de sélection discrétionnaire des candidatures retenues pour l'expérimentation d'une extension des pouvoirs judiciaires aux polices municipales de la loi de 2021, le législateur propose de remplacer ce dispositif jugé trop opaque, par la recevabilité générale des demandes respectant des critères spécifiques et transparents.

Fort de ces exigences constitutionnelles, et considérant que le ministère de l'intérieur ne souhaite pas faire évoluer le statut d'OPJ des maires, qui doit rester un OPJ de réserve, le législateur propose de créer un statut expérimental d'OPJ aux compétences limitées dans le temps, par la loi et à certains directeurs ou chefs de services de police municipale. Nommément proposés par le maire placé au cœur du dispositif d'expérimentation judiciaire de sa police municipale, ils pourront bénéficier d'un dédoublement de compétences si les maires en ont fait une demande. Dès lors les directeurs et les chefs de services de police municipales, demeureront placés sous l'autorité du maire en matière de police administrative, mais ils seront placés sous l'autorité, la surveillance et le contrôle de l'autorité judiciaire dans l'exercice de leurs nouveaux pouvoirs.

En plaçant directement et effectivement les policiers municipaux sous l'autorité des procureurs durant l'exercice des pouvoirs judiciaires expérimentaux fixés par la loi, ce dispositif permettra, notamment grâce à des avancées sur le contrôle de probité, la formation, les compétences, l'expérience et par un véritable contrôle sur la mise en œuvre de la police judiciaire par les policiers municipaux, de répondre à l'exigence de présenter des garanties équivalentes dans la conduite de la police judiciaire, indispensables pour que la judiciarisation des polices municipales puissent passer les fourches caudines du Conseil constitutionnel.

L'article 1er de ce texte précise le cadre de l'expérimentation de l'élargissement des pouvoirs judiciaires par les polices municipales (I) et fixe les critères autorisant sa mise en œuvre (II). Il détermine les policiers municipaux autorisés à mettre en œuvre cette expérimentation ainsi que le champ des garanties équivalentes (III) dont ils doivent se prévaloir pour pouvoir exercer les pouvoirs judiciaires mentionnés aux IV à X. Par son XI, il offre aux maires, la possibilité de mettre fin à l'expérimentation.

Ce texte qui « emportera nécessairement l'abolition de certaines différences entre les forces locales et les forces nationales », dans le respect du rôle de police de proximité de nos policiers municipaux qui n'ont pas vocation à remplacer les services de sécurité intérieure de l'État, devra d'abord reposer sur une expérimentation offerte à la main des maires, mais également présenter de véritables intérêts pour ces derniers. Tel est le sens de cette proposition de loi.

Le coût des polices municipales s'élèverait à 2,2 milliards d'euros

Publié le 17/09/2024 • Par Hervé Jouanneau • dans : A la Une prévention-sécurité, Actu experts finances, Actu experts prévention sécurité, France, Toute l'actu RH

L'Observatoire des finances et de la gestion publique locales, qui publiera à la fin octobre une étude chiffrée sur les enjeux financiers des polices municipales, en révèle les premiers résultats.

Police municipale

Combien coûtent les polices municipales en France ? Quelles dépenses de fonctionnement représentent-elles ? Et quid de leurs investissements ?

Si l'on connaît à l'Euro près le budget de la police et de la gendarmerie nationales, renseigné chaque année dans la loi de finances, les dépenses des collectivités locales en matière de sécurité et tout particulièrement celles occasionnées par les polices municipales, ne font l'objet d'aucune évaluation globale.

D'où l'intérêt que représente l'étude annoncée sur le réseau LinkedIn par l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales sur les enjeux financiers des polices municipales. Selon des « résultats provisoires » issus de cette étude, l'OFGL estime à **2,2 milliards d'euros les dépenses de fonctionnement** pour l'ensemble des polices municipales et intercommunales en 2023.

« Cette dépense de fonctionnement représente en moyenne 3,8% de leur budget de fonctionnement. Un poids important pour une compétence optionnelle » commente l'organisme qui rappelle que les évolutions en cours des polices municipales autour du recrutement, de la formation, de la spécialisation ou encore de l'élargissement des domaines d'intervention « impactent directement les finances du bloc local ». La méthodologie du calcul opéré par l'OFGL – institution qui exploite les données des comptes des collectivités locales pour le compte du Comité des finances locales – sera détaillée lors de la publication de la version intégrale de l'étude.

Autre chiffre avancé : le montant des investissements qui s'élèveraient à **160 millions d'euros par an depuis 2017**.

L'OFGL relève en outre « **une croissance des dépenses très dynamiques**, particulièrement sur les deux derniers exercices comptables. Et surtout **des disparités importantes** de dépenses entre les communes qui ont des polices municipales... »

Pour en savoir davantage, il faudra patienter car l'étude sera présentée « dans la semaine du 21 octobre », indique-t-il.

Des chiffres dispersés

Les statistiques concernant les polices municipales sont assez rares. Chaque année, le ministère de l'Intérieur publie le résultat

des enquêtes menées en préfecture pour mesurer le nombre d'agents de police municipale et de gardes champêtres. Des chiffres relayés par le Club prévention sécurité de la Gazette des communes.

S'agissant des budgets liés aux polices municipales, seule l'association Villes de France, qui réunit les villes moyennes, diffuse régulièrement des évaluations chiffrées dans son « Panorama des polices municipales ». Selon la dernière livraison parue en 2023, « le budget global de fonctionnement (charges de personnel incluses) d'une police municipale dans une ville de France se situe en moyenne à **1,2 million d'euros** (contre 880 000 euros en 2020). En matière d'investissement, la vidéoprotection représente l'essentiel des dépenses d'équipement consacrées à la sécurité et à la prévention de la délinquance (270 000 euros investis en moyenne par an contre 198 000 euros en 2020).

La Gazette s'est également intéressée aux coûts de la sécurité locale en menant l'enquête auprès des professionnels. Dans un article publié en 2019, il ressortait qu'un service de police municipale ordinaire composé de 5 agents représentait un coût de 83 325 euros (hors masse salariale).

Reproduit avec l'aimable autorisation du Club Prévention Sécurité de La Gazette des Communes

Pour retrouver cet article : https://www.lagazettedescommunes.com/945748/le-cout-des-polices-municipales-seleverait-a-22-milliards-deuros/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=gazette_prev-alerte&email=%7B%7Bmj%3Acontact.ID%7D%7D&idbdd=57249&abo=1

Les députés de droite veulent tester un statut d'OPJ pour les policiers municipaux

Publié le 19/09/2024 • Par Hervé Jouanneau • dans : A la Une prévention-sécurité, Actu experts prévention sécurité, France

Alors que les réflexions menées dans le cadre du Beauvau des polices municipales ont été brutalement interrompues par la dissolution de l'Assemblée nationale, une proposition de loi portée par le député (La droite républicaine) Eric Pauget vient d'être déposée pour élargir les compétences judiciaires des policiers municipaux.

Police municipale

Mesure phare du Beauvau des polices municipales entamé au printemps dernier et brutalement interrompu par la dissolution de l'Assemblée nationale, le renforcement des compétences judiciaires des policiers municipaux revient sur la table avec une proposition de loi déposée le 17 septembre par une vingtaine d'élus de la droite républicaine, en tête desquels Eric Pauget.

La proposition, largement encouragée par la ministre démissionnaire en charge des collectivités territoriales, Dominique Faure, n'est certes pas nouvelle. Récemment encore, le législateur avait tenté d'introduire dans la loi sur la sécurité globale de 2021 une vaste expérimentation pour élargir les compétences des policiers municipaux. En vain, car la disposition avait été retoquée par le Conseil constitutionnel.

Pour surmonter cet écueil, un groupe d'études sur les polices municipales, dirigé par Eric Pauget, s'est employé à trouver une écriture juridique conforme à la Constitution. C'est l'objet de cette proposition de loi, qui, si elle était inscrite à l'agenda du Parlement, pourrait être discutée dans l'hémicycle en vue d'être votée.

Alors, que dit le texte ?

Premièrement, les auteurs prennent acte de l'évolution des policiers municipaux qui « sont devenus des policiers à part entière, structurés en brigades et dotés de tenues et d'équipements équivalents aux forces de sécurité intérieures qui peuvent désormais constater certaines infractions judiciaires ». De son côté, limité par des contraintes budgétaires, l'Etat ne s'y trompe pas, affirment-ils, qui « est à la recherche de solutions alternatives pour combattre l'insécurité » et « incite les maires à renforcer le rôle interventionniste de leurs polices municipales ».

Dédoublage des compétences

S'appuyant notamment sur les prérogatives des gardes champêtres, cette proposition de loi propose donc d'élargir la liste des infractions que les directeurs ou chefs de services des polices municipales seraient habilités à constater (voire la liste dans l'encadré ci-dessous) via notamment les amendes forfaitaires. On y retrouve la quasi-intégralité des compétences que le projet de loi sécurité globale souhaitait conférer à titre expérimental aux policiers municipaux, avant d'être censuré par le Conseil constitutionnel.

Deuxième innovation : cette habilitation passerait par la création d'« un statut expérimental d'officier de police judiciaire (OPJ) aux compétences limitées dans le temps, par la loi et à certains directeurs ou chefs de services de police municipale ». Désignés par le maire, ces cadres de PM « pourront bénéficier d'un dédoublement de compétences » si les maires en ont fait une demande. « Dès lors les directeurs et les chefs de services de police municipales, demeureront placés sous l'autorité du maire en matière de police administrative, mais ils seront placés sous l'autorité, la surveillance et le contrôle de l'autorité judiciaire dans l'exercice de leurs nouveaux pouvoirs » précise le texte, qui entend ainsi contourner les fourches caudines du Conseil constitutionnel.

Si l'ambition du groupe d'étude divise les élus locaux et les syndicats de police municipale, la proposition de loi souligne que « le recours à cette expérimentation doit, au même titre que le choix de créer une police municipale et de l'armer, rester une possibilité offerte aux maires, car la police municipale doit d'abord rester une police de proximité qui n'a pas vocation à remplacer les forces de sécurité intérieures de l'État ».

Focus

- Élargissement des infractions : les propositions des députés

La proposition de loi Pauget liste les nouvelles infractions ou délits que les directeurs et chefs de service de PM pourraient dorénavant constater :

- la vente à la sauvette (et la possibilité de confisquer les marchandises),
- la conduite d'un véhicule sans permis de conduire ou sans assurance,

- les comportements compromettant délibérément la sécurité ou la tranquillité sur la route,
- le fait d'entraver la circulation,
- l'occupation des espaces communs ou les toits des immeubles collectifs d'habitation,
- l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants,
- l'introduction dans un local appartenant à une personne publique,
- l'installation en réunion sur un terrain appartenant à une personne publique en vue d'y établir une habitation,
- la destruction, la dégradation ou la détérioration d'un bien appartenant à autrui,
- le port de certaines armes et munitions,
- l'immobilisation de voitures ventouses et leur mise en fourrier,
- certaines contraventions relatives aux débits de boissons, à la lutte contre l'alcoolisme, à la répression de l'ivresse publique et à la protection des mineurs

La proposition de loi ouvre également la possibilité aux policiers municipaux d'accéder directement au fichier des véhicules assurés ou encore de relever l'identité des auteurs des délits que la loi les autorise à constater, aux fins d'en dresser procès-verbal.

Reproduit avec l'aimable autorisation du Club Prévention Sécurité de La Gazette des Communes

Pour retrouver cet article :

<https://www.lagazettedescommunes.com/946195/les-deputes-de-droite-veulent-tester-un-statut-dopj-pour-les-policiers-municipaux/?abo=1>

Arrêts de travail pour raisons de santé : un rapport préconise de durcir les règles pour les agents

Publié le 11 septembre 2024 à 8h40 - par Rédaction Weka

Jours de carence supplémentaires, baisse de la rémunération de remplacement pour les arrêts de travail de courte durée et renforcement des contrôles : un rapport de l'Inspection générale des finances et l'Inspection générale des affaires sociales propose des pistes pour maîtriser le coût de l'absentéisme dans la fonction publique.



Le 4 septembre, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) ont rendu les conclusions d'une mission que leur avait confiée l'ex-Premier

ministre Gabriel Attal, sur la réduction des dépenses liées aux absences dans la fonction publique.

Le rapport propose deux mesures incitatives visant à réduire les absences pour raison de santé de courte durée qui permettraient aux employeurs publics de réaliser des économies sur leur budget : instaurer deux ou trois **jours de carence** et diminuer la rémunération de remplacement des agents publics en arrêt de travail de courte durée.

En effet, moduler la prise en charge de la rémunération des agents en arrêt de travail peut limiter ces absences de courte durée. Ainsi, le jour de carence, réintroduit dans la fonction publique en 2018, a réduit les **arrêts de courte durée**. Bilan : 134 millions d'euros d'économies pour l'État en 2023. Instaurer deux ou trois jours de carence (contre un actuellement) constituerait également une incitation financière à limiter la durée, et donc à réduire le volume des absences. Selon la mission, il y aurait à la clef 174 millions d'euros d'économies pour toute la fonction publique avec deux jours de carence, et 289 millions d'euros en passant à trois jours de carence.

En complément, un taux de remplacement de la rémunération des arrêts de courte durée de 90 % produirait près de 300 millions d'euros d'économies par versant, à taux d'absentéisme identique. Sachant que les agents perçoivent aujourd'hui leur plein traitement après le premier jour de carence, dans la limite de 90 jours par année glissante. Pour la fonction publique territoriale (FPT), le deuxième jour de carence apporterait 74 millions d'euros d'économies supplémentaires, et le troisième 48 millions d'euros ; soit, au total, 122 millions d'euros de plus en cumulé pour les deuxième et troisième jours.

Contrôles et sanctions

Les rapporteurs considèrent qu'avec une politique de prévention plus volontariste et un accompagnement renforcé des parcours professionnels de leurs agents, les employeurs publics maîtriseraient mieux les absences. La **protection sociale complémentaire (PSC)**, obligatoire en janvier 2026, sera aussi l'occasion d'améliorer la prévention. Par ailleurs, intégrer des mesures de contrôle dans une politique d'ensemble de lutte contre l'absentéisme contribuerait à mieux le maîtriser et à renforcer l'équité avec le secteur privé. Constatant qu'il est difficile pour les employeurs publics d'actionner les contrôles administratifs et médicaux des arrêts de travail, la mission préconise notamment de créer un cadre réglementaire pour les contrôles administratifs de la présence au domicile, avec des sanctions associées.

Quant au régime des **autorisations spéciales d'absence (ASA)** pour fêtes religieuses et gardes d'enfant, il devrait être clarifié et aligné sur le privé. Le gain dans la FPT pourrait s'élever à 110 000 jours par an, représentant 480 équivalents temps plein (ETP) et un coût employeur de 21 millions d'euros.

Marie Gasnier

En 2022, les agents de la FPT ont été absents en moyenne 17,1 jours pour une rémunération de 5,8 milliards d'euros. Avant la crise sanitaire, en 2019, l'absence s'élevait à 11,2 jours par agent pour 2 milliards d'euros. Le retour aux chiffres 2019 pourrait constituer un objectif.

Lutte contre les incivilités : un défi croissant pour les agents publics et les élu(e)s

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 12/09/2024)

Les incivilités et agressions envers les agents des services publics et les élu(e)s sont en forte hausse. Face à cette recrudescence, les administrations et collectivités cherchent des solutions pour protéger leurs employé(e)s tout en améliorant la relation avec les usager(ère)s.

Deux récentes études et des initiatives gouvernementales apportent un éclairage sur les causes et pistes de résolution de ce problème de société.

Sommaire

- Une montée inquiétante des violences et incivilités
- **Un plan national pour protéger les agents publics**
- Comprendre et prévenir la colère des usager(ère)s
- L'intelligence artificielle : un soutien pour les agents

Source - **MUTANE**

Des députés relancent le débat sur un statut d'officier de police judiciaire pour les policiers municipaux

Une vingtaine de députés LR a co-signé et déposé une proposition de loi « élargissant les compétences judiciaires des polices municipales ». Une évolution à laquelle les associations d'élus sont globalement défavorables.

Vendredi 20 septembre 2024 Par Franck Lemarc

Les policiers municipaux doivent-ils devenir agents ou officiers de police judiciaire ? Le débat n'a pas cessé sur cette question au moins depuis le rapport Fauvergue-Thourot sur le « continuum de sécurité » en 2018 et la loi Sécurité globale de 2021. Elle a encore été au cœur des discussions du Beauvau des polices municipales au printemps dernier, interrompu par la dissolution. Tout récemment encore, dans un entretien à *La Gazette des communes*, l'ancienne ministre chargée des Collectivités territoriales, Dominique Faure, disait sa frustration de ne pas avoir pu avancer sur ce sujet et son espoir que le gouvernement de Michel Barnier mette le dossier à l'agenda.

« Des policiers à part entière »

Rappelons que le gouvernement avait déjà tenté, dans le cadre de la loi Sécurité globale, de mettre en place une expérimentation de cinq ans « permettant aux policiers municipaux d'exercer des attributions de police judiciaire en matière délictuelle ». Cette disposition avait été clairement censurée par le Conseil constitutionnel, au motif que la loi ne prévoyait pas de placer les agents municipaux sous le contrôle de l'autorité judiciaire, la disposition était contraire à la Constitution, avaient rappelé les Sages, puisque « la police judiciaire doit être placée sous la direction et le contrôle de l'autorité judiciaire ». Or les policiers

municipaux, en l'état actuel des choses, ne sont placés que sous l'autorité du maire.

C'est précisément à ce point que souhaite s'attaquer la proposition de loi élaborée par le député des Alpes-Maritimes Éric Pauget (ancien adjoint au maire d'Antibes), en compagnie d'autres députés LR anciens maires comme Philippe Juvin, Michèle Tabarot ou Annie Genevard.

Dans l'exposé des motifs de ce texte, les députés rappellent que la police municipale est devenue « la troisième force de sécurité du pays » et qu'elle s'est peu à peu « professionnalisée » et « institutionnalisée ». Forte de 24 000 agents dans 4 000 collectivités, la police municipale est composée d'agents « spécifiquement formés, assermentés, habilités et parfois même armés, [qui] ne sont plus ces agents municipaux seulement chargés de faire respecter les arrêtés de police administrative du maire ou d'en sanctionner les infractions ». « Aujourd'hui, ils sont devenus des policiers à part entière », affirment les signataires du texte.

Ceux-ci souhaitent donc aller plus avec la relance d'une expérimentation de la « judiciarisation des pouvoirs des policiers municipaux », réaffirmant néanmoins que la police municipale « n'a pas vocation à remplacer les forces de sécurité intérieures de l'État » et que l'expérimentation, tout comme le choix de créer ou non une police municipale, doit rester à la main des maires.

« Contourner » la censure

Mais comment « contourner » la censure du Conseil constitutionnel de 2021 (ou plutôt la double censure, puisque les Sages avaient déjà censuré une disposition similaire dix ans plus tôt) ? La réponse des auteurs du texte est claire : les policiers municipaux doivent être, au moins en partie, placés sous l'autorité judiciaire. Pour cela, le texte propose qu'à titre expérimental, les directeurs ou chefs de service de la police municipale deviennent officiers de police judiciaire. Ils seraient alors sous une double tutelle : pour les tâches de police administrative, ils répondraient aux maires ; pour les tâches de police judiciaire, au procureur. « En plaçant directement et effectivement les policiers municipaux sous l'autorité des procureurs durant l'exercice des pouvoirs judiciaires expérimentaux fixés par la loi, ce dispositif permettra (...) de répondre à l'exigence de présenter des garanties équivalentes dans la conduite de la police judiciaire, indispensables pour que la judiciarisation des polices municipales puisse passer les fourches caudines du Conseil constitutionnel », écrivent les députés.

Ce que contient la proposition de loi

Le texte est composé d'un article unique. Il dispose que l'expérimentation serait d'une durée de cinq ans. La demande d'expérimentation serait présentée par le maire ou le président d'EPCI compétent, après délibération du conseil municipal ou communautaire. Le dispositif ne serait ouvert qu'aux communes ou EPCI employant un directeur ou un chef de service de police municipale et dont le territoire « est couvert par une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'État ».

Les directeurs ou chefs de service devraient répondre à certaines conditions (notamment d'ancienneté, d'expérience et de formation), fixées par décret, pour pouvoir être habilités en tant

qu'officiers de police judiciaire (OPJ). L'expérimentation pourrait être stoppée « à tout moment », après délibération.

Une fois un chef de service ou un directeur habilité à devenir OPJ, les agents de la police municipale placés sous son autorité seraient, de facto, « sous l'autorité et le contrôle d'une autorité judiciaire », pour reprendre les termes des Sages. La proposition de loi liste toute une série de prérogatives nouvelles qui en découlerait pour les policiers municipaux. Ils pourraient ainsi constater des délits et infractions tels que la vente à la sauvette, la conduite sans permis, l'entrave à la circulation, l'usage illicite de drogue, le port d'armes, etc. Cette évolution permettrait également aux nouveaux OPJ de faire procéder « à la saisie des objets ayant servi à la commission des infractions » et aux agents de police municipale de relever l'identité des auteurs de ces délits.

Les associations d'élus opposées à la réforme

Il reste à savoir si ce texte sera inscrit à l'agenda de l'Assemblée nationale et quand. Et si le nouveau gouvernement qui va voir le jour de façon imminente souhaitera, comme son prédécesseur, aller dans ce sens.

Nul doute que la proposition, si elle est discutée, va provoquer d'âpres débats. L'AMF, lors du Beauvau des polices municipales, a encore répété son opposition à l'acquisition des compétences de police judiciaire par les policiers municipaux. Murielle Fabre, secrétaire générale de l'association, avait alors notamment pointé que « cela poserait des difficultés au regard de la libre administration des collectivités territoriales [puisque les policiers municipaux seraient alors] de facto sous l'autorité du procureur de la République ».

La même position a été clairement exprimée dans une tribune co-signée en juin dernier par huit maires, dont le président de l'APVF, Christophe Bouillon, et le maire de Sceaux et vice-président de l'AMF Philippe Laurent. Les auteurs disaient refuser que soit « brouillée la distinction entre l'action de l'État et celle des collectivités » et redouter « une reprise en main par l'État des polices municipales ». « La judiciarisation accrue du pouvoir des policiers municipaux reviendrait à les mettre sous l'autorité du parquet, et non plus sous celle des maires. (...) La police municipale doit rester sous l'autorité du maire. Elle dispose d'une légitimité propre, fondée sur la proximité de son action au service de la sécurité, de la sûreté et de la tranquillité publique. »

[Consulter la proposition de loi.](#)

Suivez Maire info sur Twitter : [@Maireinfo2](#)

Refonte du régime indemnitaire de la filière police municipale - Le CIG Grande Couronne vous propose une analyse

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 19/09/2024)



Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 institue une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pour les trois cadres d'emplois de police municipale et le cadre d'emplois des gardes champêtres. Notre éclairage

L'ISFE remplace le régime indemnitaire de la filière qui est composé :

- de l'indemnité spéciale de fonctions (ISMF) assise sur le traitement (20 %, 30%, 25 % au maximum respectivement pour la catégorie C, B et A). L'ISMF des directeurs (catégorie A) est constituée en outre d'une part fixe d'un montant annuel au maximum égal à 7 500 €.

- de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour la catégorie C. Pour rappel, le régime indemnitaire de la filière police municipale ne résulte pas de l'application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat mais de dispositions réglementaires spécifiques prises sur le fondement de l'article L. 714-10 du CGFP.

Aussi, les conditions d'octroi et les modalités de versement que prévoit le décret du 26 juin 2024 s'imposent aux collectivités territoriales dès lors que l'organe délibérant a pris la décision d'instituer la nouvelle indemnité.

CIG Grande Couronne [Analyse complète](#)

Lettre intersyndicale au Premier Ministre

(Article ID.CITé/ID.Veille du 16/09/2024)



Les huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique ont écrit au Premier Ministre pour demander un ministère de la fonction publique de plein exercice. Elles rappellent les priorités qu'elles accordent à la question du pouvoir d'achat des agents publics ainsi qu'à celle de la retraite.

"...Monsieur le Premier Ministre,

Dans la perspective de la constitution de votre gouvernement, nos organisations syndicales, (...) expriment leur attachement au maintien d'un ministère de plein exercice pour la fonction publique.

Même si c'est une condition indispensable à l'instauration d'un dialogue social de qualité afin de répondre aux enjeux des services publics de notre pays et aux attentes des 5,5 millions d'agents publics, elle ne sera pas suffisante.

Pour nos organisations, la question des retraites et celle du pouvoir d'achat des agents constituent nos priorités.

Ainsi, nous souhaitons que tous les agents publics voient rapidement progresser leurs rémunérations, notamment à travers l'augmentation de la valeur du point d'indice et des mesures indiciaires.

Ainsi, nous souhaitons que la réforme des retraites de 2023 soit suspendue afin d'engager de nouvelles discussions. (...)"

Lettre intersyndicale

Bientôt une loi-cadre pour les polices municipales ?

Publié le 26 septembre 2024 par [Frédéric Fortin](#), Epique communication pour Localtis

Au cours de son premier déplacement, le ministre délégué chargé de la sécurité du quotidien a laissé entendre qu'il serait favorable à l'adoption d'une loi-cadre pour les polices municipales. Si la suggestion a d'emblée reçu le soutien du président de la commission consultative des polices municipales, Christian Estrosi, elle ne manquera pas d'être âprement discutée. Tant du côté des syndicats – où l'on attend surtout une réforme des retraites – que des élus, au moment où l'OFGL met en relief le coût "important" de cette "compétence optionnelle" pour le bloc communal.



© @FloPortelli/ Nicolas Daragon à Taverny le 24 septembre

Les polices municipales auront-elles prochainement leur loi-cadre ? Tel semble le souhait du ministre délégué chargé de la sécurité du quotidien, Nicolas Daragon. En déplacement ce 24 septembre à Taverny (Val-d'Oise), il a déploré qu'au moment où ces dernières "montent en puissance, on se retrouve avec des règles archaïques qui les freinent dans leur capacité à s'engager" et souligné que les polices municipales n'avaient pas fait l'objet d'une telle loi depuis 1999, rapporte l'AFP.

Le président de la CCPM pousse à la roue

Favorable à un élargissement de leurs compétences, le président de la commission consultative des polices municipales, Christian Estrosi, n'a pas manqué de sauter sur l'occasion : "Je me réjouis que Nicolas Daragon ait profité de son premier déplacement ministériel pour annoncer son intention de faire voter une loi cadre pour nos polices municipales", a-t-il réagi sans délai sur X. Et de suggérer "notamment" d'inclure dans le périmètre des polices municipales les "contrôles d'identité, l'accès aux différents fichiers de délinquants ou encore l'utilisation des nouvelles technologies comme les drones [v. [notre article](#) du 25 avril 2023] ou la reconnaissance faciale" (v. [notre article](#) du 15 novembre 2023).

Dans l'attente du discours de politique générale

Il faudra néanmoins patienter au moins jusqu'à la déclaration de politique générale du Premier ministre, prévue pour le 1er octobre, pour en savoir davantage, nous a indiqué l'entourage du ministre. De même pour le devenir du "Beauvau des polices

municipales", dont les travaux jusqu'ici conduits ont montré qu'un consensus sera difficile à obtenir sur l'élargissement des compétences des "PM", tant du côté des élus (v. [notre article](#) du 17 mai) que des représentants syndicaux.

Donnant-donnant

Interrogé par Localtis, Ludovic Durand, secrétaire général de FO Police municipale, se montre certes ouvert à la discussion : "Sur le plan opérationnel, il est nécessaire d'envisager une évolution et cette loi-cadre pourrait être une opportunité de rouvrir le débat sur l'armement, les relevés d'identité, les amendes forfaitaires délictuelles... alors que nous sommes souvent confrontés à de nombreux dangers dans l'exercice de nos missions". À une condition, toutefois, et non des moindres : "Nous refusons d'accepter de nouvelles missions sans bénéficier d'une amélioration sociale de nos conditions de travail et sans une réelle prise en compte de nos revendications en matière de retraite", prévient-il. Des revendications qu'il ne sera pas aisé de faire aboutir alors que l'État est exsangue et que les collectivités n'entendent sûrement pas voir ce dernier charger davantage encore leur barque, surtout si c'est pour leur reprocher un excédent de bagages par la suite (v. [notre article](#) du 17 septembre).

2,2 milliards de coût de fonctionnement pour le bloc communal

D'autant que leurs cales sont déjà bien remplies en la matière. D'après l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales (OFGL) – qui publiera la semaine du 21 octobre prochain une étude consacrée aux "enjeux financiers des polices municipales" –, le coût des dépenses de fonctionnement des polices municipales et intercommunales se serait ainsi élevé en 2023 à environ 2,2 milliards d'euros pour le bloc communal. Le tout, "avec une croissance des dépenses très dynamique, particulièrement sur les deux derniers exercices comptables". L'OFGL précise encore que pour les communes concernées – "à ce jour plus de 3.600 communes ont une police municipale ou intercommunale, dont 82% des communes de plus de 3.500 habitants" –, la dépense représente en moyenne 3,8% de leur budget de fonctionnement. "Un poids important pour une compétence optionnelle", souligne-t-il. D'autant plus important si, comme le président de cet observatoire, André Laignel, on estime qu'"elles sont là pour pallier les insuffisances de l'État la plupart du temps" (v. [notre article](#) du 23 septembre).

Une proposition de loi pour octroyer un statut expérimental d'OPJ à certains directeurs ou chefs de services de police municipale

Publié le 2 octobre 2024 par [Frédéric Fortin](#), Épique communication pour Localtis

Plusieurs députés de droite – dont trois sont désormais ministres – ont déposé courant septembre une proposition de loi visant à expérimenter l'attribution de plusieurs compétences d'officier de police judiciaire aux directeurs ou chefs de services de police municipale (et parfois à leurs agents).



© Adobe stock

Quelle sera son sort ? Alors que le ministre délégué chargé de la sécurité du quotidien, Nicolas Darangon, a **récemment évoqué un projet de loi-cadre pour les polices municipales**, plusieurs députés Droite républicaine ou apparentés – dont les désormais ministres Annie Genevard, Patrick Hetzel et Alexandre Portier – ont déposé, courant septembre, une **proposition de loi élargissant les compétences judiciaires des polices municipales** ([Lien sortant, nouvelle fenêtre](#)), sans attendre l'éventuel relance du Beauvau des polices municipales. Ils proposent de créer "un statut expérimental d'officier de police judiciaire (OPJ) aux compétences limitées dans le temps, par la loi et à certains directeurs ou chefs de services de police municipale".

Quatre champs d'intervention

Concrètement, le texte prévoit, à titre expérimental et pour une durée maximale de 5 ans, que les communes et EPCI à fiscalité propre (agissant pour les seules communes ayant préalablement exprimé leur accord) – employant au moins un directeur ou un chef de service de police municipale et dont le territoire est couvert par une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité – puissent demander à ce que leurs directeurs et chefs de services de police municipale exercent certaines compétences, précisément listées, de police judiciaire. À savoir :

- faire procéder à l'immobilisation et la mise en fourrière d'un véhicule en cas de constatation d'un délit ou d'une contravention de la 5^e classe ;
- constater par procès-verbal, dès lors qu'ils ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête, les délits commis sur le territoire communal suivants : vente à la sauvette ; conduite sans permis, délibérément dangereuse ou sans assurance ; entrave à la circulation ; squat de halls d'immeubles, ou encore d'un local ou d'un terrain appartenant à une personne publique ; dégradation de biens ; usage de stupéfiants ; port d'armes prohibées. Mais aussi les contraventions relatives aux débits de boissons, à la lutte contre l'alcoolisme, à la répression de l'ivresse publique et à la protection des mineurs ;
- procéder à la saisie des objets ayant servi à la commission des infractions ci-dessous mentionnées ou qui en sont le produit et pour lesquelles la peine de confiscation de l'objet ou du produit est prévue. Une faculté qui serait également ouverte dans certains cas aux agents de police municipale agissant sous l'autorité des directeurs et chefs de service concernés ;

- relever l'identité des auteurs des délits qu'ils sont autorisés à constater, afin d'en dresser procès-verbal (faculté qui serait là-encore ouverte aux agents placés sous leur responsabilité) ;

S'ils demeureraient placés sous l'autorité du maire en matière de police administrative, les directeurs et chefs de service concernés seraient soumis à la notation annuelle et placés sous la direction du procureur de la République, la surveillance du procureur général et le contrôle de la chambre de l'instruction du siège de leurs fonctions.

"Des policiers à part entière"

Les auteurs de la proposition soulignent qu'"avec 24.000 agents répartis dans 4.000 collectivités, les policiers municipaux désormais spécifiquement formés, assermentés, habilités et parfois même armés, ne sont plus ces agents municipaux seulement chargés de faire respecter les arrêtés de police administrative du maire ou d'en sanctionner les infractions. Aujourd'hui, ils sont devenus des policiers à part entière". Ils précisent par ailleurs que leur proposition est "inspirée par les pouvoirs élargis des gardes champêtres chargés de la police des campagnes qui remplissent des missions de police administrative et judiciaire dans plus de 150 domaines".

Une telle évolution reste toutefois **fort discutée** chez les élus, comme chez les syndicats. La proposition a d'ailleurs déjà été dénoncée par le syndicat de défense des policiers municipaux (non représentatif), qui la qualifie de projet "plus que boiteux", "ni fait ni à faire". Notamment dénoncée, l'impossibilité de mener des actes d'enquête : "Donner la qualité d'OPJ à des responsables, en les réduisant à des agents de constatation sans prérogative, est un non-sens juridique qui ne peut conduire qu'à une invalidation", estime le syndicat.

L'inflation a grignoté le salaire des agents territoriaux en 2022

L'étude annuelle de l'Insee montre que le salaire net moyen des agents des collectivités s'est réduit de 1,1% en euros constants 2022. La hausse des prix a fait fondre les mesures salariales prises par le gouvernement.

Lundi 23 septembre 2024 Par Emmanuelle Quémard

Selon l'étude annuelle de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) rendue publique le 19 septembre, le salaire net moyen des agents territoriaux s'est contracté de 1,1 % en euros constants, au cours de l'année 2022. Un repli qui fait suite à la baisse de 0,5 % constatée en 2021 et que l'Insee explique principalement par le contexte « *de forte inflation* » enregistrée tout au long de la période prise en compte.

Le document montre, en effet, que l'impact des différentes mesures salariales prises par le gouvernement en 2022 (revalorisation du point d'indice des fonctionnaires de 3,5 % au 1er juillet, coup de pouce sur l'indice minimum de traitement indiciaire, hausses successives du Smic au cours de l'année...) a été annihilé par la spirale inflationniste (+ 5,2 % en 2022, après la hausse de 1,6 % intervenue en 2021), qui a lourdement pesé sur les prix et donc sur le pouvoir d'achat des territoriaux. Résultat : le salaire net moyen des agents de la fonction publique territoriale (FPT) se lit en trompe-l'œil. S'élevant à 2 145 euros net par mois

en équivalent temps plein, ce salaire (tous statuts et catégories confondus) traduit une augmentation de 4,1 % sur un an en euros courants, mais s'apprécie en baisse de 1,1 % en euros constants. Dans le détail, l'Insee montre que ce sont les fonctionnaires, qui représentent trois agents sur quatre dans la FPT, qui subissent la plus forte érosion de leur pouvoir d'achat. En euros constants, le salaire net moyen des fonctionnaires de la territoriale recule de 1,4 %, tandis que celui des non-fonctionnaires (contractuels, bénéficiaires de contrats aidés...) augmente de 0,9 %.

Les agents territoriaux de catégorie B les plus pénalisés

L'étude indique, par ailleurs, que toutes les catégories de fonctionnaires territoriaux sont affectées par la contraction du salaire net moyen. Ce sont les fonctionnaires de catégorie B qui font le plus les frais de cette tendance à la baisse. Leur salaire net moyen mensuel (2 422 euros) recule de 5,4% en euros constants. Dans la catégorie A, où le salaire net moyen s'établit à 3 434 euros, le repli est un peu moins sensible (- 2,8 % en euros constants) tandis que le salaire net moyen des agents de catégorie C, qui s'élève à 1 965 euros, traduit une érosion plus mesurée par rapport à 2021 (- 1 % en euros constants).

Autre enseignement : l'évolution du salaire net moyen n'est pas uniforme au sein des différentes structures territoriales. L'Insee observe notamment que ce sont les départements et les services départementaux d'incendie et de secours (Sdis) qui affichent le salaire net mensuel le plus élevé (2 351 euros, en baisse de 1,1 % en euros constants pour les premiers et 2 323 euros, en hausse de 0,3 % pour les seconds). De leur côté, les régions (2 306 euros, - 1,3 %) peuvent également afficher un salaire net supérieur à la moyenne de la FPT. Les intercommunalités (2 205 euros, - 2,1 %), les centres communaux d'action sociale (2 044 euros, stable en un an) et les communes (2 021 euros, - 0,9 %) se distinguent par les salaires net les moins élevés, même si le bloc communal représente à lui seul plus de la moitié des effectifs territoriaux. Enfin, l'Insee remarque que dans les collectivités, les femmes gagnent globalement en moyenne 7,9 % de moins que les hommes, un écart en très légère baisse sur un an (- 0,1 point).

Le salaire net moyen également en repli dans la FPE et la FPH

L'étude annuelle de l'Insee explore, en outre, les niveaux de salaire chez les agents des deux autres versants de la fonction publique. Concernant la fonction publique de l'État (FPE), le salaire net moyen baisse de 2,2 % en euros constants dans le même contexte de forte inflation. En 2022, un agent de la FPE perçoit en moyenne 2 743 euros net par mois en équivalent temps plein. Dans les ministères, les administrations et les services de l'Etat, le salaire net moyen des fonctionnaires est en repli de 1,7 % en euros constants, tandis que celui des non-fonctionnaires recule de 2,3 %. La fonction publique hospitalière (FPH) s'inscrit dans la même tendance. Avec un salaire net moyen de 2 734 euros, les hôpitaux et les établissements médico-sociaux publics affichent des niveaux salariaux moyens en baisse de 0,4 % en un an en euros constants.

[Consulter l'étude.](#)

Suivez Maire info sur Twitter : @Maireinfo2

Complémentaires santé, mutuelles : l'impact sur le pouvoir d'achat des Français (rapport sénatorial)

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 27/09/2024)



La mission d'information sur les complémentaires santé et le pouvoir d'achat des Français s'est mise en place le 15 février 2024, en réponse aux inquiétudes suscitées par les hausses de tarifs de complémentaires santé annoncées à la fin de 2023.

Initialement inspirée par les difficultés des retraités, particulièrement concernés par cette « flambée des prix », la mission a étendu ses réflexions à des problématiques telles que les périmètres respectifs des assurances maladie obligatoire et complémentaire, les frais de gestion des complémentaires santé, la gouvernance des relations entre AMO et AMC ou l'information des assurés sur leurs contrats de complémentaire santé.

Au terme d'une quarantaine d'auditions, elle présente 22 recommandations pour mieux protéger les assurés, et plus particulièrement les seniors, en limitant la hausse des cotisations des complémentaires santé, en améliorant le recours aux droits et en allant plus loin en matière de transparence, et pour mieux articuler AMO et AMC.

Synthèse des principales recommandations

- Mandater les partenaires sociaux pour réviser les mécanismes de sortie des contrats collectifs, en renforçant la mutualisation intergénérationnelle.
- Créer une « C2S seniors » pour les retraités aux revenus modestes, avec une participation symbolique de deux euros par jour.
- Réformer le contrat solidaire et responsable pour mieux adapter la couverture santé aux besoins des assurés.
- Rendre optionnelle la couverture pour les médecines douces, hors du cadre du contrat solidaire et responsable.
- Ouvrir aux non-salariés agricoles la déductibilité fiscale « Madelin » pour leurs cotisations santé.
- Engager les complémentaires santé à réduire leurs frais de gestion, avec une meilleure information des assurés.
- Interdire le précompte escompté pour les courtiers en santé, en limitant les commissions et encadrant le système.
- une étude sur le coût des complémentaires santé en Alsace-Moselle, en documentant les tarifs supportés.
- Poursuivre la simplification de l'accès à la C2S et informer systématiquement les futurs retraités sur cette aide.

- Améliorer la lisibilité des contrats en présentant les garanties en euros et en standardisant la présentation.
- Limiter les informations personnelles requises lors de premières recherches en ligne sur les contrats santé.
- Proposer aux assurés une information complète sur les coûts de leurs soins via le portail Ameli.
- Modifier le Code de la sécurité sociale pour donner plus de visibilité aux complémentaires santé sur leurs dépenses.
- Évaluer l'extension du 100 % santé et l'incidence financière de certaines prises en charge, comme les lunettes tous les trois ans.
- Institutionnaliser le Comité de dialogue avec les complémentaires santé pour un suivi régulier des réformes.
- Améliorer la lutte contre la fraude en coordonnant les actions entre assurance obligatoire et complémentaire.
- Mettre en place une politique nationale pluriannuelle de prévention en santé, clarifiant les rôles et les objectifs de chaque acteur.
- Établir un bilan des couvertures santé initiées par les collectivités territoriales pour recenser les bonnes pratiques.

Sénat - Le rapport n° 770 déposé le 24 septembre 2024

La synthèse

Sécurité dans les transports : sortie de route pour l'expérimentation des caméras piétons

Publié le 27 septembre 2024 par **Frédéric Fortin**, Épique communication pour Localtis

Ce 1^{er} octobre, les agents assermentés des exploitants de transports publics de voyageurs devront remiser leur caméra piéton au placard. C'est à cette date que prendra en effet officiellement fin l'expérimentation de ce dispositif, sans qu'aucune suite n'y ait été pour l'heure donnée. "L'efficacité de ce système est pourtant reconnue par tous", soulignent dans un communiqué commun le Groupement des autorités responsables de transport (Gart) et l'Union des transports publics et ferroviaires (UTPF). Lesquels "regrettent profondément que l'État n'ait pas veillé au maintien [de cet usage]", jugeant cette "absence de suivi particulièrement préoccupante pour la sûreté des agents de contrôle, mais également pour celle des usagers". Et les deux organismes d'appeler les nouveaux ministres de l'Intérieur et des Transports à "tout faire pour éviter l'interruption de ce dispositif au 1^{er} octobre" – ce qui paraît peu probable – et "pour en garantir la pérennisation à long terme".

Ce dispositif aura décidément connu bien des vicissitudes, l'exécutif ne semblant pas le seul à blâmer en la matière. Prévue par la loi Savary du 22 mars 2016 (voir [notre article](#) du 11 mars 2016) pour une durée initiale de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2017, l'expérimentation du port de ces caméras piétons par les seuls services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP (la Suge et le GSPR) n'avait été lancée qu'à compter de février 2018, le feu vert de la Cnil n'ayant été donné qu'en novembre 2017.

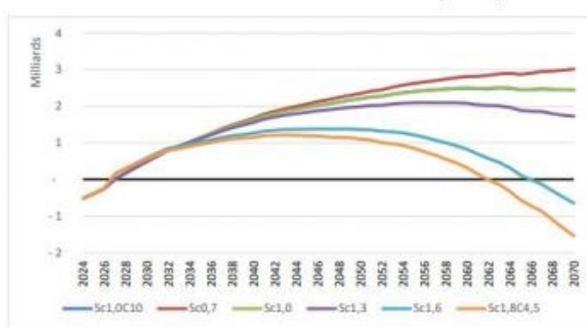
Elle semblait néanmoins donner satisfaction. À tel point que lors des débats sur la loi d'orientation des mobilités (LOM), le sénateur

Alain Fouché avait proposé de pérenniser le dispositif, en l'élargissant par ailleurs à l'ensemble des contrôleurs et vérificateurs de titres des entreprises de transport de voyageurs. Mais alors que la ministre des Transports de l'époque, Élisabeth Borne, se montrait favorable à cette pérennisation en séance – "Nous disposons aujourd'hui de suffisamment d'éléments pour émettre un avis favorable sur cette pérennisation", déclarait-elle –, le Parlement décidait finalement de porter la durée de l'expérimentation à cinq ans (avant qu'elle ne soit finalement pérennisée par la *loi sécurité globale* de 2021). Il votait en revanche l'élargissement du dispositif aux agents assermentés, en décidant cette fois d'une expérimentation de 4 ans à compter du 1^{er} juillet 2020. Avant de proroger ce terme au 1^{er} octobre 2024, "afin de couvrir la période des Jeux", via plusieurs amendements déposés par différents députés lors de l'examen de la *loi relative aux Jeux olympiques et paralympiques* de 2023. Dans l'exposé sommaire de son amendement, le rapporteur du texte à l'Assemblée, Sacha Houlié, relevait notamment que "les agents assermentés de la RATP expérimentent ces caméras piétons depuis le printemps 2021, et en tirent, à ce stade, un bilan extrêmement positif". Ce qui aurait pu conduire les parlementaires à pérenniser d'emblée l'expérimentation, plutôt qu'à la prolonger de trois mois.

La CNRACL lourdement déficitaire, notamment du fait de sa contribution à l'équilibre des autres caisses

Une fois de plus, l'État alerte sur le déficit préoccupant de la caisse de retraites des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers qui pourrait dépasser les 10 milliards d'euros d'ici à 2030, selon un récent rapport. Plusieurs causes expliquent cette situation, dont le système dit de « compensation démographique », devenu particulièrement injuste.

Mardi 1^{er} octobre 2024 Par Franck Lemarc



© IGF-IGA

Les inspections générales des finances, des affaires sociales et de l'administration se sont mis à trois pour élaborer un rapport sur « la situation financière de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales » (CNRACL), qui verse aujourd'hui des prestations vieillesse (de base et complémentaire) à environ 1,3 million de fonctionnaires retraités. Elle couvre également le risque invalidité, et verse au total quelque 26 milliards d'euros par an de prestations.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les cotisations perçues par la CNRACL sont de 24,4 milliards d'euros (2023), soit 1,6 milliard de

moins que les prestations versées. La caisse, qui était encore excédentaire en 2017, est aujourd'hui lourdement déficitaire et, par projection, on peut s'attendre à un déficit de 11 milliards d'euros à la fin de la décennie.

Diverses causes identifiées

Quelles sont les causes de cette situation ? Selon le rapport, c'est avant tout « la dégradation du ratio démographique ». Alors qu'il y avait au début des années 1980 plus de 4,5 cotisants pour un pensionné, ce chiffre est aujourd'hui de 1,46. Ces chiffres s'expliquent par l'allongement de l'espérance de vie – et un tel basculement s'opère dans tous les régimes de retraites – mais ils sont accentués par la proportion plus importante de femmes employées par ce régime, les femmes étant très largement majoritaires dans la fonction publique hospitalière et dans la catégorie C de la fonction publique territoriale. Les femmes ont une espérance de vie supérieure à celle des hommes et, de surcroît, « elles bénéficient de départs anticipés dans une proportion importante », notent les inspecteurs.

Une autre cause du déséquilibre est le fait que les embauches concernent de plus en plus des contractuels et non des fonctionnaires. Or les agents contractuels ne cotisent pas à la CNRACL, mais au régime général pour le régime de base et à l'Ircantec pour la complémentaire.

Les inspections constatent par ailleurs que les recettes de la Caisse sont « trop peu diversifiées » : les prestations qu'elles versent sont financées « à 97 % par les cotisations » des employeurs et des agents, quand ce chiffre n'est que de 66,6 % en moyenne pour les autres régimes.

Compensation démographique

Mais l'un des problèmes de fond du fonctionnement de la CNRACL, que l'AMF ne cesse de pointer du doigt depuis des années, est le système de la « compensation démographique », « sujet d'incompréhension » selon les inspections. Rappelons qu'en 1974, le système a été mis en place pour « compenser les déséquilibres démographiques et les différences de capacités contributives » des différents régimes. En clair, les caisses ayant les capacités contributives les plus importantes compensent le déficit des autres, au nom d'un principe de « solidarité nationale entre les régimes vieillesse ».

La CNRACL a très largement contribué à cette solidarité – peut-être même au-delà des estimations des employeurs, qui ont coutume de dire que le régime a été ponctionné de quelque 80 milliards d'euros depuis 1974. En réalité, les inspections estiment qu'il s'agit plutôt « d'au moins 100 milliards » d'euros courants. « Cette compensation démographique est à l'origine de la part la plus importante du déficit du régime », notent les inspecteurs, qui expliquent que ces contributions ont « mécaniquement réduits les capitaux propres » de la Caisse, jusqu'à ce qu'ils deviennent négatifs à partir de 2018.

Mais le plus surprenant est que la CNRACL continue d'être ponctionnée à ce titre... alors même qu'elle est déficitaire ! Le fait qu'une caisse soit contributaire ou bénéficiaire de ce dispositif ne dépend pas, en effet, de la situation absolue de la baisse mais de sa situation relative par rapport aux autres caisses. En d'autres termes, la situation de la CNRACL est mauvaise, mais moins que celle des autres caisses de retraite.

Au rythme où vont les choses cependant, la Caisse devrait devenir bénéficiaire du système de compensation « à court terme », jugent les inspections.

« Les pistes de redressement »

Remédier à cette situation ubuesque semble être la première mesure de bon sens à prendre pour redresser les comptes de la CNRACL.

Ce n'est toutefois pas la première piste envisagée par les inspections – même si elles estiment que le Conseil d'orientation des retraites doit se pencher sur cette question.

Elles préconisent d'abord une « *individualisation des cotisations par risque (retraite de base, retraite complémentaire, invalidité)* » et un alignement des ressources externes sur celles des autres caisses, afin de diversifier les sources de recettes. Par ailleurs, il est proposé de « *compenser le manque de cotisation issu du recours à des agents contractuels en instaurant un prélèvement au bénéfice de la CNRACL sur les salaires versés aux agents contractuels* ».

Enfin, il semble aux inspections qu'il ne sera pas possible d'échapper à une hausse importante des cotisations employeurs : même en prenant les mesures correctives listées plus haut, le rapport estime que ces cotisations devraient, a minima, passer de 31,65 % aujourd'hui à ... plus de 45 %. Ce qui semble bien compliqué à faire admettre, à un moment où l'État répète matin, midi et soir que les collectivités doivent réduire leurs dépenses de fonctionnement.

Pour faire passer une telle mesure, les inspections appellent l'État à faire un geste de son côté, en se chargeant « *d'apurer le passif de la caisse et de réduire ses frais financiers* », afin de « *faire écho aux efforts demandés aux employeurs publics* ».

Rappelons qu'en juillet dernier, le Bureau de l'AMF a adopté, à l'unanimité, un *Manifeste pour la reconnaissance d'un système de protection sociale à l'ensemble de la FPT cohérent, pertinent et spécifique* (lire *Maire info* du 19 juillet). L'association plaide pour une remise à plat complète du système, et estime aussi impossible qu'inefficace de ne considérer le problème que sous l'angle du taux de cotisation des employeurs.

[Accéder au rapport.](#)

Suivez *Maire info* sur Twitter : [@Maireinfo2](#)

Régime de retraite des agents territoriaux : le "statu quo est impossible"

Publié le 1 octobre 2024 par [Thomas Beurey](#), Projets publics pour Localist

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) fait face à des déficits croissants depuis 2018. Dans un rapport au gouvernement rendu public fin septembre, les inspections de l'Etat proposent un panel de solutions.

Le régime de retraite des agents des collectivités territoriales et des hôpitaux – dont dépendaient 1,27 million de pensionnés de droit direct en 2021 – connaît un "creux démographique", soulignent les inspections générales de l'administration, des affaires sociales et des finances, dans ce [rapport](#) ([Lien sortant](#),

[nouvelle fenêtre](#)) qu'elles ont remis en mai au gouvernement. En 2022, la CNRACL comptait 1,44 actifs cotisant pour 1 pensionné, alors que ce rapport était de 4,53 pour 1 au début des années 1980. Résultat : ses cotisations de 24,4 milliards d'euros l'an dernier ont été inférieures aux prestations servies, le déficit atteignant 2,5 milliards d'euros.

Or, les choses ne vont pas s'arranger pour le régime de retraite, avec de nombreux départs en retraite d'agents dans les prochaines années. Si rien n'est fait, son déficit, qualifié de "structurel" grimpera à 11 milliards d'euros par an "à la fin de la décennie". Et ce en prenant en compte les effets de la réforme des retraites et des revalorisations salariales de 2023.

Pour "éviter l'impasse financière du régime à court terme", les inspections préconisent "une conjonction de mesures (...) à effet immédiat". Comme le remboursement par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) de la majoration pour enfants accordée par la CNRACL à certains de ses pensionnés – laquelle a représenté un coût de 779 millions d'euros en 2022. Actuellement, la Cnaf prend en charge ces majorations de pension pour le régime général, mais pas pour les régimes de fonctionnaires. La dette de la CNRACL - qui génère pour celle-ci une charge de 280 millions d'euros d'intérêts en 2024 - pourrait être reprise par la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades) ou l'Etat, préconisent encore les inspections.

Les hauts fonctionnaires préconisent également "des solutions de plus long terme". Parmi les pistes : l'affiliation des fonctionnaires à temps non complet à la CNRACL et la création d'une contribution sur la masse salariale des agents contractuels. Un point de cette taxe générerait 230 millions d'euros.

Mais, dans tous les cas, les employeurs territoriaux et hospitaliers devront ajuster à la hausse leurs taux de cotisations retraite, estime la mission. Et ce dans le cadre d'un dialogue avec l'Etat, qui devra accepter de "prendre à sa charge une partie des déficits accumulés et les intérêts qui en découlent".

Pour aller plus loin : [Le rapport](#)

Augmentation du SMIC : quelles conséquences pour les fonctionnaires? (note FAFPT)

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 03/10/2024)



Le 1er ministre a annoncé une nouvelle hausse de 2% du SMIC à partir du 1er novembre 2024. Avec cette augmentation, le SMIC mensuel passera à 1802,25€ brut par mois.

Cette revalorisation aura un impact direct sur les agents de la Fonction Publique, car le SMIC dépassera à nouveau le traitement

indiciaire minimal, fixé actuellement à 1801,73€. Cette situation a déjà été observée plusieurs fois en 2022 et 2023, créant des distorsions dans les **grilles salariales des agents de catégorie C**.

Au sommaire

- Quelles en seront les conséquences concrètes pour les agents ? Et quelles solutions le gouvernement pourrait-il envisager ? Décryptage.
- Quelles solutions pour le gouvernement ?
- Anticiper pour limiter les conséquences
- Les agents de catégorie C toujours plus proches du SMIC

FA-FPT - Note complète

Jour de carence dans la fonction publique : un bilan en demi-teinte (analyse FAFPT)

(Article ID.CiTe/ID.Veille du 02/10/2024)



La réintroduction du jour de carence en 2018, visant à réduire l'absentéisme dans la fonction publique, a suscité de nombreux débats. Si cette mesure a indéniablement eu un impact sur les absences de courte durée, son efficacité globale est remise en question, notamment par une récente **étude de l'Insee**.

Des résultats mitigés

L'étude de l'Insee met en lumière une baisse significative des arrêts maladie de courte durée, en particulier dans l'Éducation nationale. Les absences de moins de trois jours ont chuté de manière considérable, confirmant l'effet dissuasif du jour de carence sur le micro-absentéisme.

Cependant, cette efficacité s'estompe rapidement pour les absences plus longues. Au-delà de sept jours, la réduction devient négligeable, et les arrêts de longue durée (plus de trois mois) ne sont pas impactés. Pire, leur nombre aurait même légèrement augmenté dans certains cas, suggérant un effet pervers de la mesure : certains agents pourraient être tentés de prolonger leur arrêt une fois celui-ci commencé, pour limiter l'impact financier.

Des effets pervers préoccupants

Outre son efficacité limitée sur l'absentéisme de longue durée, le jour de carence entraîne des conséquences néfastes. Le « présentéisme », c'est-à-dire le fait de venir travailler malgré la maladie pour éviter la perte de salaire, est un phénomène inquiétant. Il met en danger la santé des agents et favorise la propagation des maladies, impactant ainsi la qualité du service public.

L'urgence d'une réévaluation

Face à ce bilan en demi-teinte, il est urgent de réévaluer l'efficacité du **jour de carence**. La FA-FPT dénonce une approche purement comptable, qui ne tient pas compte des réalités du terrain et des conséquences sur la santé et le bien-être des agents.

Il est temps de privilégier des solutions plus globales et constructives, axées sur la prévention, l'amélioration des conditions de travail et un dialogue social renforcé. C'est le seul moyen de garantir un service public de qualité, tout en respectant les droits et la santé de celles et ceux qui le font vivre au quotidien.

FAFPT - Note complète

Quel est l'effet du « jour de carence » sur les absences pour maladie - Analyse portant sur les personnels de l'Éducation nationale ?

Article ID.CiTe/ID.Veille du 18/07/2024

Bruno Retailleau « très favorable à une extension des pouvoirs des policiers municipaux »

Le ministre de l'Intérieur, Bruno Retailleau, a été longuement auditionné la semaine dernière par la commission des lois de l'Assemblée nationale. Parmi bien d'autres sujets, il s'est dit très favorable à une évolution des pouvoirs des polices municipales, et disposé à aller « très résolument dans ce sens », tout en disant ne pas vouloir aller contre l'avis de l'AMF.

Lundi 7 octobre 2024 Par Franck Lemarc

En plus de deux heures et demie d'audition et plus de trente questions des membres de la commission des lois, Bruno Retailleau a pu détailler ses positions sur à peu près tous les points intéressant son ministère, de l'immigration au trafic de drogue en passant par le scrutin proportionnel, les sapeurs-pompiers ou la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Plusieurs députés l'ont également interrogé à propos de ses déclarations très polémiques sur l'État de droit (« *l'État de droit, ça n'est ni intangible ni sacré* ») qui lui ont valu, ce qui paraît un comble, d'être recadré par Marine Le Pen elle-même hier. La chef de file du Rassemblement national, en meeting à Lille, a évoqué sur ce sujet une « *divergence majeure* » avec le ministre de l'Intérieur, se voulant la « *garante* » de l'État de droit, « *immense conquête de la civilisation européenne* ».

Bruno Retailleau, devant les députés, s'est longuement expliqué sur ses propos, expliquant qu'il a voulu dire que lorsque qu'une loi « *ne protège pas les Français* », il faut la changer, et prenant l'exemple d'Édouard Balladur qui, après une censure du Conseil constitutionnel sur une loi relative à l'immigration, a modifié la Constitution par référendum. « *Je ne crois pas qu'Édouard Balladur était illibéral* », a martelé Bruno Retailleau, qui a ironisé sur le fait qu'il ne pensait pas « *débuter une carrière d'autocrate à 60 ans passés* ».

Partenariat avec l'AMF

Parmi les nombreuses questions posées au ministre de l'Intérieur, l'une l'a été par Éric Pauget (LR), qui a tout récemment déposé une proposition de loi sur la « *judiciarisation* » des pouvoirs de la police municipale ([lire Maire info du 20 septembre](#)). Pour rappel, ce texte propose « *d'élargir les compétences judiciaires des polices municipales* », sous forme d'une expérimentation de cinq ans. Avec l'accord du maire ou du président d'EPCI et après délibération en ce sens du conseil municipal ou communautaire, les directeurs ou chefs de police municipale pourraient être habilités en tant qu'officiers de police judiciaire (OPJ), ce qui conduirait *de facto* à ce que les agents placés sous leur autorité soient en partie sous le contrôle d'une autorité judiciaire et non plus sous celle, exclusive, du maire. Munies de cette nouvelle autorité, les polices municipales pourraient constater toute une série de délits et d'infractions qu'elles ne peuvent traiter aujourd'hui.

Le député a demandé au ministre de l'Intérieur quelles étaient ses dispositions vis-à-vis de ce texte. Celui-ci a répondu qu'il était « *très favorable à une extension du rôle des policiers municipaux* », tout comme son ministre délégué chargé de la Sécurité du quotidien, Nicolas Daragon, « *passionné* » par la question. « *Devant le niveau de délinquance*, a poursuivi Bruno Retailleau, *le continuum de sécurité nécessite que l'on soit tous au coude à coude et que l'on puisse donner à nos policiers municipaux un certain nombre de nouveaux outils.* »

Il a néanmoins tout de suite posé le problème de fond : « *Attention : dès lors que vous irez sur le champ de la police judiciaire, le maire perdra le contrôle de ses policiers. Ils seront sous le contrôle du procureur.* » Et d'ajouter à l'attention de ceux qui l'avaient vivement attaqué un peu avant : « *C'est l'État de droit !* ».

Bruno Retailleau s'est dit prêt à aller « *résolument dans ce sens* », tout en prévenant : « *Nous ne ferons rien sans l'avis de l'AMF, sans un partenariat avec les maires de France.* » L'AMF a, sur ce point, posé un certain nombre de conditions. D'abord, elle souhaite que soit précisément défini le périmètre de cette extension, c'est-à-dire les compétences précises de police judiciaire qui pourraient être données aux polices municipales. Et, deuxièmement, que la prise de ces compétences ne soit qu'un droit d'option, c'est-à-dire qu'il revienne exclusivement au maire et au conseil municipal de s'en emparer ou non. Ce seraient donc, dans ce cas, les maires qui auraient la faculté de décider ou non de placer les policiers municipaux sous l'autorité du procureur pour l'exercice de ces compétences judiciaires.

Ce qui impliquerait que pour l'exercice de ses missions habituelles, en revanche, la police municipale reste sous le contrôle du maire. « *La police municipale doit rester sous l'autorité du maire. Elle dispose d'une légitimité propre, fondée sur la proximité de son action au service de la sécurité, de la sûreté et de la tranquillité publique* », écrivaient, en juin dernier, dans une tribune, le président de l'APVF Christophe Bouillon et le vice-président de l'AMF, Philippe Laurent.

Rappelons que ce sujet sera abordé lors du prochain congrès de l'AMF : mercredi 20 novembre à 16 h 15 aura lieu un débat intitulé : « *Polices municipales, le juste équilibre des prérogatives à trouver* ». Le débat se poursuivra peut-être dans le cadre du Beauvau de la police municipale, démarré au printemps dernier et

resté au milieu du gué pour cause de dissolution, si le nouveau gouvernement le décide.

Mayotte : le ministre favorable à la suppression du droit du sol

Parmi les autres sujets abordés lors de cette audition, Bruno Retailleau a dit son soutien à la proposition de loi constitutionnelle d'Estelle Youssouffa sur la suppression du droit du sol à Mayotte ([lire Maire info du 30 septembre](#)). « *Cela se justifie totalement* », a déclaré le ministre de l'Intérieur, ajoutant néanmoins que « *le congrès aux trois cinquièmes, ça va être compliqué* ». Curieuse erreur de droit venant d'un ministre de l'Intérieur puisque, dans le cas d'une proposition de loi constitutionnelle, il n'y a pas de réunion du congrès ni d'obligation d'adoption aux trois cinquièmes : il faut obligatoirement, une fois le texte adopté par le Parlement, convoquer un référendum.

Bruno Retailleau a également évoqué, plus rapidement, le dispositif des « *quartiers de reconquête républicaine* », indiquant qu'il en avait, sur son bureau, une évaluation qui apparaît « *très mitigée* ».

Interrogé sur le lancement par Michel Barnier d'une « *réflexion* » sur l'introduction de la proportionnelle aux élections législatives, Bruno Retailleau n'a pas fait mystère de son opposition à ce système, qui n'est « *pas son truc* ». Il en a profité pour rappeler son opposition à la règle du non-cumul des mandats, qui a « *déterritorialisé un certain nombre d'élus* ». Il a ajouté que la proportionnelle était, à son avis, loin d'être le sujet de préoccupation majeur des Français, tout en se disant, naturellement, « *ouvert à toutes les réflexions.* »

Suivez [Maire info](#) sur Twitter : [@Maireinfo2](#)

Cotisations CNRACL : un nouveau coup de massue pour les employeurs territoriaux

Après les mesures annoncées mardi dans le cadre du projet de loi de finances pour 2025, ce sont maintenant celles du projet de loi de financement pour la Sécurité sociale (PLFSS) qui commencent à être dévoilées. Avec à la clé une lourde addition pour les employeurs territoriaux.

Jeudi 10 octobre 2024 Par Franck Lemarc

Le gouvernement va demander une hausse de quatre points de la cotisation employeur à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales). Cette information est inscrite noir sur blanc dans l'avant-projet de loi de financement de la Sécurité sociale, encore non publié mais que *Maire info* a pu consulter. Cette hausse va représenter une dépense supplémentaire pour les employeurs territoriaux, selon les premières estimations, d'environ 1,3 milliard d'euros cette année, et 1,2 milliard pour les employeurs de la fonction publique hospitalière.

Et ce n'est qu'un début : le texte prévoit également une augmentation de la cotisation en 2026 et 2027. Et certains parlementaires se préparent déjà à déposer des amendements pour alourdir encore la note.

Le déficit et ses causes

Cela fait des années maintenant que la CNRACL – qui gère les retraites de quelque 1,3 million d’agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière – est déficitaire. Les causes en sont connues : allongement de l’espérance de vie, qui fait qu’il y a aujourd’hui environ 1,4 cotisant actif pour en retraité, contre 4,5 pour un au début des années 1980 ; part importante des femmes dans la FPT et la FPH, qui bénéficient plus souvent de départs anticipés ; emploi de plus en plus fréquent de contractuels et non de fonctionnaires, lesquels contractuels ne cotisent pas à la CNRACL mais au régime général…

Par ailleurs, une cause majeure du déficit de la CNRACL est le fait que celle-ci, via un mécanisme de solidarité entre les différents régimes de retraite, est sollicitée pour compenser le déficit des autres caisses. Depuis 1974, elle a ainsi été ponctionnée de 80 à 100 milliards d’euros au bénéfice des autres régimes, via ce mécanisme dit de « compensation démographique ».

Pour réduire ce déficit, il existe plusieurs pistes, qui ont récemment été identifiées dans un rapport inter-inspections (lire [Maire info du 1er octobre](#)). Et il apparaît que la hausse des cotisations pour les employeurs publics est loin d’être la seule piste. En particulier, il semblerait possible, estiment les auteurs de ce rapport, de faire cotiser, pour tout ou partie, les agents contractuels à la CNRACL. Quant à l’AMF, elle souhaite elle aussi que la question ne soit pas envisagée uniquement sous l’angle d’une hausse des cotisations et [plaide pour « une remise à plat complète du système »](#).

Hausse massive

Ce n’est pas la voie que se propose de suivre le gouvernement. Et pour cause. Le problème du gouvernement, semble-t-il, n’est pas de réduire, en soi, le déficit de la Caisse… mais de demander aux employeurs territoriaux de contribuer à la diminution du déficit de l’État.

Cela apparaît de façon parfaitement claire dans l’avant-projet de loi de financement de la Sécurité sociale. On se rappelle que les plans du gouvernement pour réduire de 60 milliards le déficit se décomposent en 40 milliards de baisse des dépenses et 20 milliards de recettes nouvelles. Parmi les recettes nouvelles, certaines seront inscrites non dans le projet de loi de finances mais dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale : d’une part, une diminution de certains allègements de cotisations patronales notamment sur les salaires proches du smic ; et, d’autre part, « une nouvelle hausse du taux de cotisation patronale à la CNRACL ».

Rappelons qu’en 2012, ce taux était de 27,3 %. Il est aujourd’hui de 31,65 %, soit une augmentation d’environ 4 points en 12 ans (la dernière augmentation, d’un point, est intervenue l’an dernier), avec une grande stabilité entre 2014 et 2023. Pour 2025, la hausse prévue dans le PLFSS est de 4 points, ce qui est massif, puisque c’est, d’un coup, autant que l’augmentation des 12 dernières années.

Cette hausse des cotisations est donc bien une nouvelle brique de la contribution directe des collectivités territoriales à la réduction du déficit de l’État – dont elles ne sont, ne cesse de rappeler l’AMF, nullement responsables.

Il faut également souligner que cette augmentation importante va, mécaniquement et obligatoirement, augmenter les dépenses de fonctionnement des collectivités… au moment où le gouvernement ne cesse de répéter que celles-ci doivent diminuer. Et que par ailleurs, cette hausse va probablement obérer toute possibilité pour les élus de jouer sur le régime indemnitaire pour augmenter le salaire des agents, ce qui est totalement contradictoire avec la volonté affichée du gouvernement d’augmenter l’attractivité des métiers de la fonction publique territoriale.

Ce n’est qu’un début

On apprend à la lecture de l’avant-projet de loi que les hausses pourraient continuer – à supposer que le gouvernement qui a rédigé ce texte soit encore là l’an prochain. Le texte évoque en effet « deux nouvelles hausses du taux de cotisation à la CNRACL en 2026 et 2027 ». Aucun chiffre n’est pour l’instant publié.

De plus, il n’est pas certain qu’à la sortie du débat parlementaire, la hausse du taux de cotisation soit encore alourdie. C’est en tout cas l’intention du groupe Ensemble pour la République (macronistes) à l’Assemblée nationale, qui a présenté, hier, lors d’une conférence de presse, ses « propositions » pour le budget 2025. On sait que ce groupe a décidé de batailler farouchement contre toute hausse d’impôts, y compris sur les ménages très riches et les plus grandes sociétés. En revanche, non seulement il ne voit pas d’inconvénient à ce que les employeurs territoriaux voient leurs cotisations augmenter, mais ils souhaitent les augmenter plus encore. C’est ce qu’a expliqué, hier, le député du Gers Jean-René Cazeneuve, qui a dit que son groupe était « en soutien » de ce que le gouvernement prévoit pour les collectivités territoriales (5 milliards d’euros de ponction dans le projet de loi de finances et une hausse des cotisations employeurs à la CNRACL), mais qu’il souhaite « aller un petit peu plus loin ». Sans donner de précisions sur les chiffres, le député du Gers a évoqué, dans les pistes pour aller « un peu plus loin », la question de la CNRACL, avec des propos qui en surprendront plus d’un : « Il n’y a pas de raison que l’État continue à supporter le déficit [de la CNRACL] », a-t-il déclaré. On peut se demander de quoi il parle, dans la mesure où l’État n’a jamais financé, en aucune manière, la CNRACL. « Il faut donc responsabiliser les collectivités territoriales » sur ce point, a ajouté le député. Le déficit de la CNRACL serait donc dû à l’irresponsabilité des élus ? Jean-René Cazeneuve, hier, a commencé son propos en expliquant qu’il n’était pas là pour « polémiquer avec les élus ». Mais c’est apparemment plus fort que lui.

Suivez [Maire info](#) sur Twitter : [@Maireinfo2](#)

Rémunération des fonctionnaires : la garantie individuelle de pouvoir d’achat (Gipa) menacée de suppression (article + CP FAFPT)

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 15/10/2024)



Élément central de leur traitement mensuel, la valeur du point d'indice devrait rester à son niveau du 1er juillet 2023, date à laquelle il avait été revalorisé de 1,5 %, après 3,5% en 2022, et plusieurs années de gel dans les années 2010. Le projet de loi de finances pour 2025 a été construit sur un point d'indice inchangé. Certes, la progression des prix a ralenti ces derniers mois, mais même à avec un taux d'inflation annuel de 1,2 % en septembre, dernier niveau mesuré par l'Insee, le gel du point d'indice marquera une baisse du pouvoir d'achat.

Une autre décision pourrait mettre un peu plus à mal leur niveau de vie. Le gouvernement n'a pas l'intention de reconduire la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa), et ce, pour la première fois depuis sa création en 2008

Cette prime annuelle, versée automatiquement, permet de neutraliser une partie de leur perte de pouvoir d'achat, en couvrant l'écart entre l'évolution de leur rémunération et le rythme de l'inflation sur les quatre dernières années (+ 4,9 % en 2023, 5,2 % en 2022, 1,6 % en 2021 et 0,5 % en 2020

Au sommaire

700 euros en moyenne par fonctionnaire d'État l'an dernier

« Nous avons posé la question il y a deux semaines. Nous n'avons pas eu de réponse »

« Les agents publics ne doivent pas être les boucs émissaires de la dette »

Public Sénat - Note complète

GIPA 2024: Rumeur ou réalité d'une suppression dès cette année?

FAFPT



LOIS DECRETS ARRETES CIRCULAIRES

Décret : Attributions ministérielles

Article ID.CiTE du 11/10/2024



Décret n° 2024-910 du 10 octobre 2024 relatif aux attributions du ministre de l'intérieur

>> Le ministre de l'Intérieur est chargé de la préparation et de la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans plusieurs domaines, incluant :

- Sécurité intérieure et libertés publiques,
- Administration territoriale de l'État,
- Immigration, asile et intégration des étrangers,
- Lutte contre le séparatisme, racisme, antisémitisme, et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre,
- Sécurité civile et sécurité routière,

- Prévention de la délinquance et de la radicalisation,
- Lutte contre les trafics de stupéfiants.

Il veille également à la bonne organisation des scrutins électoraux et contribue, conjointement avec d'autres ministères, à la politique de citoyenneté et d'accès à la nationalité française.

Concernant l'immigration, l'asile et l'intégration des étrangers :

- Le ministre de l'Intérieur prépare et met en œuvre la politique relative à l'entrée, le séjour et l'exercice d'une activité professionnelle des étrangers en France.

En matière de sécurité routière :

- Le ministre de l'Intérieur est responsable de la définition et de la mise en œuvre de la politique de sécurité et d'éducation routières.
- Ses attributions excluent cependant les aspects relatifs à la sécurité des infrastructures routières et à la réglementation technique des véhicules.

JORF n°0242 du 11 octobre 2024 - NOR : INTX2425335D

Décret : Assouplissement des modalités de validation des formations obligatoires des fonctionnaires territoriaux

(Article ID.CITé/ID.Veille du 11/10/2024)



Décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

>> Ce décret a pour objet d'introduire un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Article 16 Modifié

Sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un nouveau cadre d'emplois en application du 1° et du 2° de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation auxquelles était astreint le fonctionnaire concerné dans son cadre d'emplois d'origine en application du présent chapitre.

« Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, du suivi des formations en cause. »

Le Centre national de la fonction publique territoriale atteste du respect desdites obligations de ses obligations de formation par le fonctionnaire dans les conditions fixées par les deux alinéas précédents

Publics concernés : fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

JORF n°0242 du 11 octobre 2024 - NOR : PTDB2404860D

Décret : Fonction publique, simplification et transformation de l'action publique - Attributions ministérielles

(Article ID.CITé/ID.Veille du 11/10/2024)



Décret n° 2024-924 du 10 octobre 2024 relatif aux attributions du ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique

>> Ce décret décrit le périmètre d'action et les compétences du ministre dans les domaines de la fonction publique et de la modernisation de l'action publique

Politique de la fonction publique

Le ministre prépare et met en œuvre la politique gouvernementale en matière de fonction publique, de simplification et de transformation de l'action publique, en collaboration avec les ministres concernés.

Gestion de la fonction publique

Le ministre exerce, par délégation du Premier ministre, les attributions définies par le code général de la fonction publique concernant :

- **Droits et obligations des fonctionnaires :** Assure le respect de ces principes.
- **Réforme de la gestion des ressources humaines :** Coordonne la gestion RH de l'État, renforçant l'interministérialité.
- **Politique de rémunération et des pensions :** Conduit la politique des rémunérations, pensions et retraites.
- **Égalité et mixité :** Définit et applique des mesures pour l'égalité des carrières et la mixité des métiers.
- **Mixité sociale :** Veille à favoriser la mixité sociale dans le respect du principe d'égal accès.
- **Concertation et pilotage :** Préside le Conseil commun de la fonction publique et le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Modernisation de l'action publique

Le ministre est responsable de :

- **Simplification administrative :** Mène des initiatives de simplification et transformation de l'État.
- **Transformation numérique :** Accélère la transformation numérique de l'État.
- **Amélioration des services publics :** Coordonne les initiatives pour améliorer la qualité et l'efficacité des services publics.

- **Modernisation budgétaire** : Participe aux travaux de modernisation budgétaire et comptable.
- **Accès aux services publics** : Collabore pour favoriser l'accès aux services publics sur tout le territoire national.
- **Simplification des procédures** : Coordonne les mesures de simplification des démarches administratives.

JORF n°0242 du 11 octobre 2024 - NOR : TFPX2425201D

Circulaire : RAPPEL - Présentation de l'index à l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 11/09/2024)

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, les décrets n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.

Ils prévoient que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), lequel est obligatoire, depuis le 1^{er} janvier 2021, pour toutes les collectivités et établissements publics. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Cette nouvelle réglementation comprend, pour les collectivités territoriales et les établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération (I),
- atteindre une cible fixée à soixante-quinze points (**article 1^{er}**) (II).

DGCL - Note complète

Communiqué : Le Chesnay-Rocquencourt (78) : encore un collègue sérieusement blessé

Agent de Police Municipale renversé par un véhicule à Le Chesnay-Rocquencourt (78)

Au nom de ses adhérents et sympathisants, le Syndicat Autonome de la Police Municipale tient à faire part de tout son soutien à son collègue de la Police Municipale « du Chesnay-Rocquencourt (78) qui a été renversé volontairement et violemment par le conducteur d'un véhicule cote fin d'après-midi, alors qu'il se trouvait en intervention.

Encore une fois, un véhicule a été utilisé comme une arme à l'encontre d'un agent dépositaire de l'autorité publique, le Syndicat Autonome de la Police Municipale condamne fermement cet acte criminel, qui vient s'ajouter à la longue liste de tous ceux dont ont été victimes, les policiers municipaux, nationaux et gendarmes depuis le début de l'année 2024. La gravité de cette agression extrêmement violente ne peut que nous rappeler le décès en service, é y a quelques semaines de cela, de l'adjudant Eric COMYN, tué après un autre refus d'obtempérer.

Il n'est plus question pour la Justice de tergiverser ou de trouver des excuses à celles et ceux qui utilisent leurs véhicules pour blesser ou tuer des représentants des forces de l'ordre. Ces criminels doivent être condamnés à des peines exemplaires et fermes, sans aucune exception.

Nous saluons l'action de nos collègues de Police Nationale qui ont interpellé l'auteur des faits dans le 15^e arrondissement de Paris, celui-ci conduisait un véhicule volé.

Nous souhaitons un prompt rétablissement à notre collègue et entendons qu'il lui soit rendu Justice.

Le Président du SAPM Fabien GOIF1ER

JURISPRUDENCE

Cour administrative : Exclusion définitive d'un gardien de police municipale violent et irrespectueux

Source : Cour Administrative d'Appel de BORDEAUX, 6^{ème} chambre, 13/02/2024, 22BX00301, Inédit au recueil Lebon

Après avoir été définitivement exclu de ses fonctions pour avoir agressé verbalement et physiquement un collègue, et manqué de respect à plusieurs reprises à ses supérieurs hiérarchiques, un gardien de police municipale de Lacanau (33) a saisi le juge administratif pour obtenir l'annulation de cette sanction.

À l'occasion d'une réunion de travail le 8 avril 2019, l'agent a tenu des propos déplacés et menaçants à l'encontre de son supérieur,

tels que : " Si on me donne l'ordre d'intervenir et que je pense être en danger, je t'enfonce.

Par ailleurs, le brigadier-chef principal, M. B..., a rédigé un rapport du 11 juin 2019 dont il ressort que le mis en cause, avec qui il patrouillait pendant un week-end, a vivement contesté ses interventions, donnant lieu ou non à des verbalisations, en tenant des propos très critiques.

Le 12 juin 2019, l'agent concerné, convoqué par le chef de la police municipale, a réitéré ses critiques sur la manière d'intervenir de son supérieur hiérarchique sans remettre en cause sa manière de concevoir son positionnement et son comportement en service. Ainsi, l'agent. doit être regardé comme ayant fait preuve d'insubordination, comme le confirment les rapports de ses supérieurs, produits au dossier, qui relatent des faits précis et concordants. En outre, il ressort des pièces du dossier que, lors d'un entretien avec la directrice générale des services de la commune, l'adjoint au maire chargé des ressources humaines et le chef de la police municipale, l'agent a de nouveau tenu des propos familiers et déplacés. Les faits reprochés sont ainsi établis et constituent des manquements répétés de l'agent à son obligation de respect et d'obéissance vis-à-vis de sa hiérarchie.

D'autre part, il ressort des pièces du dossier que le même agent a, le 26 août 2019, bousculé une collègue lors d'une intervention sur une rixe et en lui assénant les propos suivants : " Tu n'es pas assez costaud pour intervenir avec tes 20 kilos toute mouillée et tu n'es qu'une ATPM. Tu n'avais rien à faire là " et que, revenu dans le véhicule de service, il a donné un violent coup de volant pour se garer, ce qui a provoqué une blessure à la tête et à l'oreille de sa collègue assise dans le véhicule. De tels faits constituent une agression envers une collègue, et sont gravement fautifs.

Les juges d'appel ont estimé que compte tenu de la gravité de ces faits, de leur caractère répété et des fonctions de l'intéressé, la sanction d'exclusion définitive du service est justifiée et proportionnée.

Cour administrative : Manquement au devoir de courtoisie et de délicatesse incombant aux fonctionnaires vis-à-vis de leurs collègues - sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours.

Source : Cour Administrative d'Appel de PARIS, 7ème chambre, 06/03/2024, 22PA03677.

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, 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. A cette fin, il incombe à l'administration d'établir la matérialité des faits sur lesquels elle s'est fondée pour infliger une sanction disciplinaire.

En l'espèce, et contrairement à ce que soutient la requérante à savoir une rédactrice territoriale principale de 1ère classe qui exerçait les fonctions d'assistante de direction au sein de l'Espace Départemental des Solidarités (EDS) d'Orly, la matérialité des faits

qui lui sont reprochés est suffisamment établie, ces faits constituant un manquement au devoir de courtoisie et de délicatesse incombant aux fonctionnaires vis-à-vis de leurs collègues, alors même que l'intéressée fait valoir que les remarques formulées à l'encontre de sa collègue ont été motivées par son souci d'une bonne organisation du service.

Ensuite, eu égard aux fonctions exercées par Mme Z..., à son ancienneté dans celles-ci, à la nature des griefs et à leur répétition, qui ont contribué à des tensions au sein du service au point de créer des dysfonctionnements, et alors même que sa manière de servir par ailleurs aurait donné satisfaction, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce et au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, pris une sanction disproportionnée en lui infligeant, en raison des faits mentionnés au point précédent qui constituent une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours.

En première instance, le Tribunal Administratif de Melun n'avait pas suivi la demande de l'agent.

Tribunal administratif : Les fonctionnaires peuvent se voir accorder rétroactivement le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Source : Tribunal Administratif de Melun n°2107817 du 17.07.2024

La requérante, animatrice territoriale contractuelle par la commune de Bonneuil-sur-Marne et a été affectée au sein de la ludothèque communale. Elle a saisi le Tribunal Administratif de Melun (77) pour contester une décision implicite de rejet de sa demande d'attribution rétroactive d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les fonctions d'accueil qu'elle exerçait en tant que ludothécaire

Le tribunal a considéré que Mme A remplissait les conditions pour bénéficier de la NBI, car elle consacrait plus de la moitié de son temps de travail à des fonctions d'accueil, conformément au décret du 3 juillet 2006.

Injonction et versement de la NBI :

Le tribunal enjoint à l'employeur de verser rétroactivement à Mme A une NBI de dix points pour la période concernée, représentant une somme de 2 587,00 €. Ce montant sera assorti des intérêts au taux légal.

Rejet des demandes de réparation des préjudices :

Les demandes d'indemnisation de Mme A pour préjudice financier et moral sont rejetées. Le tribunal estime que le manque à gagner est compensé par le versement de la NBI. Mme A n'a pas fourni d'éléments suffisants pour prouver l'existence d'un préjudice supplémentaire, notamment pour des difficultés d'emprunt bancaire ou un préjudice moral.

Affichage sauvage et sanction (pénale) d'une entreprise

05/09/2024

Conformément à l'article 17 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, depuis le 1er janvier 2024, les maires seront compétents pour assurer la police de la publicité sur leur territoire, que leur commune soit ou non couverte par un Règlement Local de la Publicité.

Les contrevenants s'exposent à une sanction pénale telle que prévue par l'article L 581-34 du Code de l'environnement "I. – Est puni d'une amende de 7 500 euros le fait d'apposer, de faire apposer ou de maintenir après mise en demeure une publicité, une enseigne ou une préenseigne".

C'est dans le cadre de cette réglementation que le tribunal correctionnel de Paris a condamné le 28 août 2024 l'entreprise Urban Act à 37 500 euros d'amende pour avoir mené une vingtaine d'opérations d'affichage sauvage entre 2017 et 2021 à Paris. Le dirigeant, absent à l'audience, a lui écopé d'une amende de 7 500 euros dont 5 000 euros avec sursis.

C'est la première fois qu'une société d'affichage sauvage est condamnée pénalement en justice.

Documents

Jugement Tribunal Correctionnel-28 Août 2024 societe urbanact.pdf(7.6 Mo)

Inaptitude définitive à l'exercice d'un emploi public en raison d'un trouble de la personnalité incompatible avec un exercice professionnel s'inscrivant dans un rapport hiérarchique

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 06/09/2024)



Il ressort du rapport de l'expertise médicale diligentée à la suite de l'arrêt avant dire droit du 27 juin 2023, dont les conclusions ne sont pas contestées par Mme C..., que l'intéressée présente un trouble de la personnalité de type sensitif qui se manifeste par une attitude parfois assez sthénique, agressive et hostile, avec des ruminations anxieuses et revendications portant sur son activité professionnelle ainsi qu'une très nette tendance interprétative dans un contexte de méfiance et de suspicion.

L'expert ajoute que l'intéressée est très rancunière, sans aucune capacité d'autocritique, et qu'elle adopte un mode de fonctionnement associant une surestimation d'elle-même, une psychorigidité, et un sentiment d'injustice.

Cet expert précise que Mme C... se retrouve au centre d'un fonctionnement interprétatif et persécutoire centripète, paralogique avec une explication des dysfonctionnements dont elle est victime de façon peu claire et comportant des éléments factuels sans rapport avec son emploi.

Il en conclut que, quelles que soient les conditions de travail et les éventuelles adaptations de poste, celles-ci donneront nécessairement lieu, à un moment ou à un autre, à une nouvelle querulence, de sorte qu'un tel mode de fonctionnement est incompatible avec un exercice professionnel s'inscrivant dans un rapport hiérarchique. Ainsi, et dès lors qu'il n'est ni établi ni allégué que Mme C... pourrait occuper, notamment au sein de l'Institut de recherche pour le développement, un emploi la soustrayant quotidiennement à l'exercice du pouvoir hiérarchique, il résulte de ce rapport que celle-ci est inapte de manière totale et définitive à l'exercice de tout emploi dans la fonction publique dès le 10 mars 2018.

CAA de MARSEILLE N° 22MA01561 - 2024-07-16

Une collectivité ne peut maintenir en surnombre au sein de ses effectifs un agent dont le poste a été supprimé, que si elle est en mesure d'établir qu'elle a sérieusement cherché à reclasser l'intéressé

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 06/09/2024)



Lorsqu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher des possibilités de reclassement pour le fonctionnaire concerné. Si aucun poste correspondant à son grade n'est disponible, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an, période durant laquelle il doit être prioritaire pour les emplois vacants correspondant à son grade.

Le décret du 30 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives précise les fonctions des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, incluant la coordination et la supervision d'activités sportives, la sécurité des participants, et la gestion des équipements.

M. B..., maître-nageur, a refusé un détachement dans une structure privée et a demandé un reclassement. La commune a proposé des postes de catégorie B ne correspondant pas à son cadre d'emploi. Des postes vacants potentiellement adaptés, comme celui de directeur adjoint d'ALSH, n'ont pas été proposés à M. B..., malgré leur disponibilité et l'absence de justification valable de la part de la commune.

Placement en surnombre et annulation de l'arrêté de radiation

La décision de placer M. B... en surnombre n'a pas été appuyée par une réelle recherche de reclassement. Ainsi, l'arrêté du 30 octobre 2019 radiant M. B... des effectifs de la commune doit être annulé.

Réorganisation des services de la commune

La réorganisation de la direction des sports a impliqué la création de nouveaux postes, tels que celui de coordinateur du secteur éducation sportive, qui n'ont pas été proposés en priorité aux agents en surnombre comme M. B..., malgré leur pertinence.

Conclusion

M. B... est en droit de contester les arrêtés de novembre 2018 et octobre 2019. La commune n'a pas respecté ses obligations de reclassement selon l'article 97 de la loi de 1984, ce qui justifie l'annulation de ces décisions par le tribunal administratif.

CAA de VERSAILLES N° 22VE01332 - 2024-07-11

Validité de l'engagement de servir, sans document distinct dans la décision de congé de formation professionnelle

(Article ID.CITé/ID.Veille du 05/09/2024)



Il ne résulte d'aucune disposition que l'engagement de servir du fonctionnaire de l'Etat à l'issue d'un congé de formation professionnelle doit être matérialisé par un document spécifique et distinct de celui l'admettant au bénéfice d'un congé de formation accepté par l'agent dès lors que la décision accordant un tel congé mentionne les dispositions impératives du décret du 15 octobre 2007, lesquelles disposent que l'intéressé s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi susvisée du 13 juillet 1983 pendant une période égale au triple de celle durant laquelle il a perçu les indemnités mensuelles forfaitaires, et qu'en cas de rupture de cet engagement de son fait, à rembourser le montant des indemnités servies.

Mme B... ayant effectivement bénéficié du congé de formation qu'elle avait sollicité et la décision lui accordant un tel congé mentionnant à son article 4 l'obligation de servir de l'intéressée, doit ainsi être regardée comme s'étant engagée à respecter cette obligation, nonobstant la circonstance qu'elle n'ait pas signé d'engagement écrit distinct.

Par suite, l'intéressée n'est pas fondée à soutenir qu'en lui refusant le bénéfice de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et de l'indemnité de départ volontaire au motif de son engagement de servir l'Etat à l'issue de sa période de formation alors qu'elle n'a pas signé un tel engagement, la décision du 13 juillet 2020 serait entachée d'erreur de droit.

CAA de TOULOUSE N° 22TL21339 - 2024-07-16

Impartialité des décisions administratives non remise en cause lorsqu'un fonctionnaire territorial met en cause la commune et non le maire concerné

(Article ID.CITé/ID.Veille du 11/09/2024)



Le principe d'impartialité, rappelé par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, s'impose à toute autorité administrative dans toute l'étendue de son action, y compris dans l'exercice du pouvoir hiérarchique.

Si le respect de ce principe commande à l'autorité hiérarchique compétente personnellement mise en cause par un agent de s'abstenir de statuer sur la demande présentée par cet agent et qui tendrait à obtenir une mesure d'assistance, de protection ou de poursuite nécessitée par cette mise en cause personnelle, il en va différemment lorsque la même autorité doit statuer sur une demande mettant en cause la collectivité ou le service que cette autorité représente.

Dans ce cas, elle peut régulièrement statuer et l'impartialité à laquelle elle est tenue doit s'apprécier, dans les circonstances de l'espèce, en fonction de l'attitude qu'elle aura manifestée au cours de l'instruction puis dans la prise de la décision.

La demande de reconnaissance d'accident de service présentée par un fonctionnaire territorial mettant en cause la commune où il est affecté, et non son maire, alors même que les causes de l'accident l'impliqueraient, la décision litigieuse n'est pas entachée de partialité au motif qu'il ne s'est pas abstenu d'y statuer.

Dans les circonstances de l'espèce, le maire s'est borné à consulter la commission départementale de réforme et à s'en approprier le sens, sans manifester de parti pris au cours de l'instruction ou à l'occasion de la rédaction de la décision. Dans ces conditions, le refus de reconnaissance d'imputabilité de l'accident au service n'a pas méconnu le principe d'impartialité des décisions administratives.

CAA de LYON N° 22LY02345 - 2024-06-20

QUESTIONS REPONSES PARLEMENTAIRES

Mise en œuvre du fichier national du permis de chasse

(Article ID.CITé/ID.Veille du 05/09/2024)



Décret n° 2024-889 du 4 septembre 2024 relatif au fichier national du permis de chasser

>> Le fichier national du permis de chasser est constitué du fichier central des titres permanents du permis de chasser géré par l'Office français de la biodiversité et du fichier central des validations et autorisations de chasser géré par la Fédération nationale des chasseurs.

Le fichier national du permis de chasser est géré conjointement par l'Office français de la biodiversité et la Fédération nationale des chasseurs.

Les fédérations départementales des chasseurs transmettent quotidiennement à la Fédération nationale des chasseurs la liste de leurs adhérents titulaires d'une validation ou d'une autorisation de chasser.

L'autorité judiciaire informe l'Office français de la biodiversité des peines prononcées en application des articles [L. 428-14](#) et [L. 428-15](#) du présent code ainsi que des retraits du permis de chasser prononcés en vertu des articles [131-14](#) et [131-16](#) du code pénal.

L'autorité administrative informe l'Office français de la biodiversité des inscriptions au fichier national automatisé des personnes interdites d'acquisition et de détention d'armes prévu à l'article [L. 312-16](#) du code de la sécurité intérieure.

L'Office français de la biodiversité et la Fédération nationale des chasseurs mettent à jour leurs fichiers centraux et actualisent quotidiennement le fichier national du permis de chasser pour lequel ils disposent d'un accès permanent.

Ce décret précise les données à caractère personnel qui doivent figurer dans le traitement et les conditions d'accès à ces données pour certaines catégories d'agents.

Publics concernés : chasseurs, inspecteurs de l'environnement, agents de développement, Office français de la biodiversité, Fédération nationale des chasseurs, fédérations départementales des chasseurs, Office national des forêts, réserves naturelles, parcs nationaux, préfectures, sous-préfectures, services centraux du ministère de l'intérieur et des outre-mer et officiers et agents de police judiciaire.

JORF n°0211 du 5 septembre 2024 - NOR : TREL2419692D

CNIL - Délibération n° 2024-056 du 18 juillet 2024 portant avis sur un projet de décret relatif au fichier national du permis de chasser

Télétravail - Fixation d'un plafond de deux jours par semaine avec dérogations possibles au cas par cas

(Article ID.CITé/ID.Veille du 10/09/2024)



Aux termes de l'article 3 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature : " La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine (...) ". Aux termes de l'article 5 de ce même décret : " L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. (...) Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service (...) ".

Il résulte des dispositions du décret du 11 février 2016 citées au point 4 que celui-ci se borne à fixer un plafond de quotité d'activité pouvant être exercée en télétravail, et un seuil minimal de quotité d'activité devant être exercée sur le lieu d'affectation.

Il revient au ministre chargé de l'agriculture, compétent au titre de ses prérogatives d'organisation des services placés sous son autorité, d'établir, dans le respect des règles fixées par ce décret, le cadre applicable à la mise en oeuvre du télétravail au sein de son administration. Le chef de la mission affaires générales et ressources humaines de la DGPE avait donc compétence, par délégation du ministre, pour fixer, dans le cadre d'orientations générales, à deux jours par semaine la quotité maximale d'activité pouvant être exercée en télétravail par les assistants et les chargés de mission de cette direction relevant de sa compétence. Il n'a, ce faisant, pas méconnu le plafond et le seuil définis par l'article 3 du décret du 11 février 2016.

En deuxième lieu, si le syndicat requérant soutient que le courrier électronique attaqué méconnaît le décret du 11 février 2016 en ce qu'il dispense les chefs de service de la DGPE de l'examen des circonstances particulières et personnelles propres à chaque agent de cette direction qui leur transmet une demande écrite d'activité en télétravail, ce courrier électronique précise au contraire que des dérogations aux orientations générales qu'il fixe seront accordées au cas par cas en fonction de la situation de chaque agent et, par exemple, de leur état de santé. Dès lors, ce moyen manque en fait et doit être écarté.

En troisième et dernier lieu, le courrier électronique attaqué n'a ni pour objet, ni pour effet de restreindre les possibilités de

télétravail prévues par le décret du 11 février 2016 puisqu'il se contente de fixer un plafond de quotité d'activité en télétravail de deux jours par semaine pour les assistants et les chargés de mission de la DGPE respectant le maximum de trois jours par semaine fixé par l'article 3 de ce décret et de préciser que des dérogations à cette orientation générale sont possibles, au cas par cas, en fonction de la situation des agents qui demandent à bénéficier du télétravail.

Par suite, le moyen tiré de ce que ce courrier électronique méconnaîtrait le principe d'égalité de traitement des agents publics en instaurant un régime de télétravail moins favorable pour les agents de la DGPE du ministère chargé de l'agriculture ne peut qu'être écarté.

Conseil d'État N° 469363 - 2024-07-10

Abandon de poste - L'absence de mention de l'identité du réceptionnaire sur l'avis de réception rend la notification de l'arrêté de radiation irrégulière"

(Article ID.CiTE/ID.Veille du 09/09/2024)



Aux termes de l'article 4 de l'arrêté du 7 février 2007 pris en application de l'article R. 2-1 du code des postes et des communications électroniques et fixant les modalités relatives au dépôt et à la distribution des envois postaux, dans sa version applicable au litige : " La preuve de distribution doit comporter les informations prévues aux articles 2 et 3 ainsi que :

/ - les nom et prénom de la personne ayant accepté l'envoi et sa signature (le destinataire ou son mandataire) ; / - la pièce justifiant son identité ; / - la date de distribution ; / - le numéro d'identification de l'envoi. "

En cas de contestation sur ce point, il incombe à l'administration d'établir que la notification de la décision dont l'annulation est demandée a été régulièrement adressée à l'intéressé. La preuve qui lui incombe peut résulter des mentions précises, claires et concordantes figurant sur les documents, le cas échéant électroniques, remis à l'expéditeur conformément à la réglementation postale.

En l'espèce, le pli contenant l'arrêté contesté du 28 mars 2019, expédié à la dernière adresse connue du domicile de M. B... par lettre recommandée avec accusé de réception, mentionne les voies et délais de recours. La copie de l'avis de réception postal versée aux débats par la commune présente la mention " Présenté/Avisé le 10 mai 2019 ", indique que le pli a été distribué le même jour à l'adresse du domicile du requérant et comporte une signature manuscrite.

Toutefois, alors qu'il ressort des pièces du dossier que le requérant, qui était incarcéré à cette date à la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis n'a pas pu réceptionner ce pli, l'avis de réception postale ne mentionne ni les nom et prénom de la personne ayant accepté l'envoi, ni la pièce justifiant son identité. Dans ces conditions, en l'absence desdites mentions sur le bordereau du pli recommandé, l'arrêté du 28 mars 2019 ne peut être regardé comme ayant été régulièrement notifié le 10 mai 2019.

En outre, il ressort du procès-verbal produit aux débats, portant l'en-tête de la mairie, que M. B... s'est vu effectivement notifier l'arrêté en litige le 24 septembre 2019. Il ressort des pièces du dossier qu'il a présenté une demande d'aide juridictionnelle le 22 novembre 2019, dans le délai de recours contentieux courant contre l'arrêté attaqué, de sorte que cette demande a eu pour effet d'interrompre le délai de recours contentieux en le prorogeant de deux mois.

En l'absence de justification de la date à laquelle la décision du bureau d'aide juridictionnelle du 19 février 2020 comportant la désignation d'un auxiliaire de justice a été notifiée à l'intéressé, le délai de recours contentieux fixé par les dispositions précitées, n'était pas expiré lorsque la requête a été enregistrée au greffe du tribunal administratif de Melun le 23 juillet 2020. Dès lors, que la commune n'est pas fondée à soutenir que la requête de M. B... devant le tribunal était tardive.

CAA de PARIS N° 22PA04072 - 2024-02-09

Droit syndical - Maintien des avantages financiers pour un agent en décharge syndicale : conditions et exceptions

(Article ID.CiTE/ID.Veille du 12/09/2024)



Le fonctionnaire 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 maintenu le bénéfice du traitement indiciaire attaché à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat ainsi que de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à cet emploi, 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, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service.

Sous les mêmes réserves, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge partielle de service a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, au versement de l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein.

En outre, il y a lieu de tenir compte, pour l'application de ces principes, de l'institution ou de la suppression de primes survenues postérieurement à la date à compter de laquelle l'agent a bénéficié de la décharge. En particulier, le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale de service a droit à l'attribution d'une somme correspondant à une prime instituée postérieurement à la date de cette décharge, dès lors qu'il aurait normalement pu prétendre à son bénéfice s'il avait continué à exercer effectivement son emploi, et sous réserve que les conditions rappelées ci-dessus soient réunies.

CAA de DOUAI N° 23DA01138 - 2024-06-04

Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements de la part d'un maire doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique

15/09/2024 Denis ENJOLRAS

Dans cette décision n°23DA00550 rendue le 4 Juin 2024 par la Cour Administrative de Douai, le juge précise comment le juge détermine sa conviction pour apprécier si des agissements de harcèlement sont ou non établis :

“3. Il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral”.

Documents

CAA de Douai, n°23DA00550 du 4 Juin 2024.pdf(352 Ko)

Harcèlement moral : le CHSCT ne peut pas se porter partie civile

15/09/2024 Philippe Jacquemoire

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation vient apporter plusieurs précisions sur la reconnaissance de harcèlement moral du fait de pratiques managériales dans le secteur public. Elle vient également indiquer le rôle du CHSCT et l'absence de possibilité pour cette instance de se porter partie civile dans l'affaire au pénal qui concerne le harcèlement dénoncé :

Tout d'abord un moyen relatif à l'office du juge et à l'obligation de bien rechercher la faute personnelle de l'agent détachable des fonctions pour pouvoir la condamner en responsabilité civile :

Enoncé du moyen

14. Le moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il a condamné Mme [J] du chef de harcèlement à l'égard de quatre personnes, a déclaré recevables les constitutions de parties civiles de huit personnes physiques, outre le syndicat [1], et le CSE du centre hospitalier de [Localité 2], a octroyé au Syndicat [1] et au CSE du centre hospitalier de [Localité 2] des dommages et intérêts d'un euro, et a renvoyé le reste de l'action civile à une audience ultérieure, alors « que les faits reprochés à Mme [J], à les supposer établis, ont été commis dans le cadre de ses fonctions de directeur du Centre Hospitalier de [Localité 2], établissement public de santé ; **en se reconnaissant compétente pour statuer sur la responsabilité civile de Mme [J], ayant agi dans l'exercice de ses fonctions sans rechercher, même d'office, si la faute qui lui était imputée présentait le caractère d'une faute personnelle détachable du service, la Cour d'appel a violé le principe de la séparation des pouvoirs, et la loi des 16 et 24 août 1790, outre le décret du 16 fructidor an III.** »

Réponse de la Cour

Vu la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III :

15. Il résulte de ces textes que **les tribunaux répressifs de l'ordre judiciaire sont incompétents pour statuer sur la responsabilité d'une administration ou d'un service public en raison d'un fait dommageable commis par l'un de leurs agents et que l'agent d'un service public n'est personnellement responsable des conséquences dommageables de l'acte délictueux qu'il a commis que si celui-ci constitue une faute détachable de ses fonctions.**

16. En l'espèce, après avoir déclaré Mme [J] **coupable de harcèlement moral, l'arrêt la condamne à verser des dommages-intérêts aux parties civiles.**

17. **En se reconnaissant ainsi compétente pour statuer sur la responsabilité civile de la prévenue, directrice d'un établissement public hospitalier ayant agi dans l'exercice de ses fonctions, sans rechercher si les fautes imputées à celle-ci présentaient le caractère d'une faute personnelle détachable du service, la cour d'appel a méconnu les textes susvisés et le principe ci-dessus rappelé.**

18. En outre, il n'importe que Mme [J] n'ait pas opposé devant les juges du fond l'exception dont elle pouvait se prévaloir, l'incompétence des juridictions étant en pareil cas d'ordre public.

Ensuite un moyen relatif aux parties civiles en elles-mêmes et particulièrement au CHSCT :

Énoncé du moyen

20. Le moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il a déclaré recevable la constitution de partie civile du comité social d'établissement (CSE) venant aux droits du CHSCT (comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) du Centre hospitalier de [Localité 2] et lui a octroyé des dommages et intérêts, alors « que l'action civile est réservée aux victimes directes de l'infraction ; le CHSCT devenu CSE du Centre Hospitalier de [Localité 2] n'a subi aucun préjudice résultant directement du harcèlement reproché au directeur de l'hôpital et exercé sur certaines personnes physiques ; en déclarant recevable sa constitution de partie civile et en lui allouant des dommages et intérêts, la Cour d'appel a violé l'article 2 du code de procédure pénale. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 2 et 3 du code de procédure pénale :

21. L'exercice de l'action civile devant les juridictions répressives est un droit exceptionnel qui, en raison de sa nature, doit être strictement renfermé dans les limites fixées par ces textes.

22. Pour déclarer recevable l'action civile du CSE venant aux droits du CHSCT du Centre hospitalier de [Localité 2], **l'arrêt attaqué énonce que les faits pour lesquels Mme [J] a été déclarée coupable relèvent de la mission expresse du CSE, en ce sens que les faits de harcèlement retenus ont directement affecté les conditions de travail de plusieurs agents de cet établissement.**

23. En se déterminant ainsi, la cour d'appel a méconnu les textes susvisés et le principe ci-dessus rappelé.

24. En effet, **le CSE, venant aux droits du CHSCT, n'a pas pour mission de représenter les différentes catégories du personnel, ni les intérêts généraux de la profession, et ne tient d'aucune disposition de la loi le droit d'exercer les pouvoirs de la partie civile sans avoir à justifier d'un préjudice personnel découlant directement des infractions poursuivies, y compris en matière de conditions de travail.**

25. La cassation est de nouveau encourue.

Documents

[Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 25 juin 2024, 23-83.613, Publié au bulletin - Légifrance.pdf\(85 Ko\)](#)

L'obligation de déclaration préalable pour un meublé de tourisme s'applique peu importe son usage

15/09/2024 Philippe Jacquemoire

Dans cet arrêt récent, la Cour de Cassation doit se prononcer sur la légalité de l'amende infligée par une commune qui, en application du code du tourisme, a soumis la location de meublé de tourisme à déclaration préalable, sous peine d'une amende civile. Se posait la question de savoir si le code du tourisme et la délibération prise par la commune font une distinction entre le type long ou court de l'usage qui est fait du meublé. Absolument

pas répond la Cour de cassation : dès qu'elle est instituée, l'obligation concerne l'ensemble des usages des biens concernés.

Énoncé du moyen

2. La Ville de [Localité 3] fait grief au jugement de rejeter sa demande en paiement d'une amende civile sur le fondement des dispositions de l'article L. 324-1-1, III et V, du code du tourisme, alors « qu'en application de l'article L. 324-1-1, II du code du tourisme, toute personne qui offre à la location un meublé de tourisme doit en avoir fait préalablement la déclaration auprès du maire de la commune où est situé le meublé ; que l'article L. 324-1-1, III précise que dans les communes où le changement d'usage des locaux destinés à l'habitation est soumis à autorisation préalable, **une délibération du conseil municipal peut décider de soumettre à une déclaration préalable soumise à enregistrement toute location d'un meublé de tourisme** ; qu'aux termes de la **délibération DLH 2017-128** du Conseil de [Localité 3] des 3 et 4 juillet 2017, **une déclaration préalable obligatoire est soumise à enregistrement pour toute location de courte durée d'un local meublé en faveur d'une clientèle de passage n'y élisant pas domicile** ; qu'ainsi tout local situé à [Localité 3], quel que soit son usage, doit donner lieu à une déclaration préalable soumise à enregistrement avant de pouvoir être loué en tant que meublé de tourisme, sans que cette obligation ne soit limitée aux locaux à usage d'habitation ; que pour débouter la Ville de [Localité 3] de sa demande de condamnation de M. [B] au paiement d'une amende civile en raison de l'absence d'enregistrement d'une déclaration préalable, **le jugement relève que les dispositions de l'article L. 324-1-1, III du code du tourisme concernent exclusivement les locaux à usage d'habitation et que faute pour la Ville de [Localité 3] de faire la preuve d'un tel usage, il y a lieu de la débouter de sa demande** ; qu'en statuant ainsi quand la déclaration préalable soumise à enregistrement s'impose pour toute location d'un meublé de tourisme, le président du tribunal judiciaire a violé l'article L. 324-1-1 du code du tourisme, ensemble la délibération DLH 2017-128 du Conseil de Paris des 3, 4 et 5 juillet 2017. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 324-1-1, II, III, et V, du code du tourisme, dans sa version issue de la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 :

3. Selon le II de ce texte, toute personne qui offre à la location un meublé de tourisme, que celui-ci soit classé ou non au sens du code susvisé, doit en avoir préalablement fait la déclaration auprès du maire de la commune où est situé le meublé, sauf si le local constitue sa résidence principale.

4. Selon le III du même texte, dans les communes où le changement d'usage des locaux destinés à l'habitation est soumis à autorisation préalable au sens des articles L. 631-7 et L. 631-9 du code de la construction et de l'habitation, **une délibération du conseil municipal peut décider de substituer à cette obligation de déclaration, une procédure de déclaration préalable soumise à enregistrement de toute location d'un meublé de tourisme, donnant lieu à la délivrance par la commune d'un accusé-réception comprenant un numéro de déclaration.**

5. Selon le V, toute personne qui ne se conforme pas aux obligations résultant du III **est passible d'une amende civile.**

6. Pour rejeter la demande de la Ville de [Localité 3], le jugement, après avoir constaté qu'une délibération du Conseil de [Localité 3]

des 4, 5 et 6 juillet 2017 avait rendu obligatoire la procédure d'enregistrement de la déclaration de location de courtes durées d'un local meublé en faveur d'une clientèle de passage qui n'y élit pas domicile, retient que l'article L. 324-1-1, III, du code du tourisme ne concernait, à cette période, que les locaux destinés à l'habitation comme cela résulte des termes du texte et de la référence aux articles L. 631-7 et L. 631-9 qui concernent le changement d'usage des locaux résidentiels et que ce n'est que par l'adoption de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 que cet article a été étendu aux locaux commerciaux.

7. En statuant ainsi, **alors que l'article L. 324-1-1, III, du code du tourisme impose une obligation de déclaration préalable soumise à enregistrement de toute location d'un meublé de tourisme, quel que soit son usage au sens de l'article L. 631-7 du code de la construction et de l'habitation, le président du tribunal judiciaire a violé le texte susvisé.**

Documents

[Cour de cassation, civile, Chambre civile 3, 27 juin 2024, 23-13.567, Publié au bulletin - Légifrance.pdf\(70 Ko\)](#)

Notification de la décision de licenciement à l'agent pendant sa grossesse (et au-delà)

12/09/2024 Philippe Jacquemoire

Le TA de Nancy confirme dans un jugement récent que l'employeur public ne peut pas notifier à l'agent pendant sa grossesse (et au-delà) la décision de la licencier, quand bien même cette décision interviendrait à l'issue de la période de congé maternité :

6. En second lieu, aux termes de l'article L. 1225-4 du code du travail : " Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. () ". Le principe général, dont s'inspire l'article L. 1225-4 du code du travail, qui interdit de licencier une femme en état de grossesse s'applique, lorsqu'aucune nécessité propre au service public ne s'y oppose, aux décisions mettant fin, avant l'expiration de son stage, aux fonctions d'un agent public stagiaire. **Ce principe a pour effet d'interdire toute notification de licenciement à un agent féminin pendant sa grossesse, la période de congé de maternité auquel elle a droit et des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité, ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes, alors même que ce licenciement ne prendrait effet qu'après l'expiration de cette période.**

7. En l'espèce, la décision de licenciement en cours de stage est intervenue le 15 mars 2021 pendant la période de congé de maternité de Mme C. L'EHPAD d'Argonne fait valoir que cette décision est justifiée par la manière de servir de la requérante. Il résulte toutefois de l'instruction, à supposer même que l'insuffisance professionnelle puisse être considérée comme une

nécessité de service, que par un courrier daté du même jour que la décision de licenciement, le 15 mars 2021, l'EHPAD d'Argonne lui a proposé un contrat à durée déterminée d'une durée d'un mois pour exercer les mêmes fonctions d'aide-soignante, à titre contractuel, du 16 mars 2021 au 15 avril 2021. Il résulte également de l'instruction que Mme C a de nouveau travaillé en qualité d'aide-soignante contractuelle au sein de l'EHPAD d'Argonne à compter du mois de mai 2021. Dans ces conditions, l'EHPAD d'Argonne n'établit pas l'existence d'une nécessité propre au service public de nature à justifier ce licenciement. Ainsi, c'est illégalement que Mme C a été évincée du service.

Documents

[DTA_2101747_20231130.pdf\(31 Ko\)](#)

Ne pas donner de mission à un agent n'est pas constitutif d'un harcèlement moral... en fonction du contexte

21/09/2024

Dans cet arrêt intéressant, la CAA de Marseille relève que l' "absence de mission attribuée à Mme A... pendant la période allant du mois de septembre 2018 au mois de mars 2019, pour regrettable qu'elle soit, n'est pas constitutive d'un agissement de nature à faire présumer un harcèlement moral".

Il faut en effet observer le contexte particulier qui a conduit à la décision de l'autorité publique :

9. Toutefois, l'université fait valoir, en défense, qu'à la rentrée de septembre 2018, une réorganisation de la direction des services informatiques a été décidée et que, si **Mme A... n'a pas été inscrite dans le nouvel organigramme, la raison en est qu'elle " avait rompu tout rapport professionnel avec son supérieur hiérarchique, ne se rendant plus aux réunions et ne souhaitant plus avoir affaire à son supérieur "**, ce qui a justifié par la suite **sa réaffectation sur un poste extérieur à la direction des services informatiques**. Si Mme A... conteste ce dernier point en produisant le compte-rendu de deux réunions de mars et mai 2018, auxquelles elle a assisté, **elle ne conteste pas sérieusement la dégradation de ses relations avec son supérieur, qui rendait impossible son maintien dans le service et justifiait, dans l'intérêt du service, un changement d'affectation**. L'université soutient en outre à ce titre, sans être contestée, qu'elle a proposé à Mme A..., le 24 septembre 2018, un poste d'ingénieur en informatique décisionnelle auprès de la cellule pilotage de l'établissement, **proposition que Mme A... a déclinée le 26 octobre 2018**. L'université fait en outre valoir, sans être davantage contredite, **qu'elle a rencontré des difficultés à trouver un nouveau poste à Mme A...**, qui n'a pu être réaffectée sur de nouvelles fonctions qu'en mars 2019, à la direction du patrimoine, pour appuyer le directeur du patrimoine dans le développement des données patrimoniales en qualité d'assistant maître d'ouvrage, directrice de projet " système d'information Patrimoine ". Dans ces conditions, l'absence de mission attribuée à Mme A... pendant la période allant du mois de septembre 2018 au mois de mars 2019, pour regrettable qu'elle soit, n'est pas constitutive d'un agissement de nature à faire présumer un harcèlement moral.

Comme souvent le raisonnement *a contrario* est intéressant en ce que si les conditions n'avaient pas été celles-ci, le fait de ne pas donner de missions à un agent, et à le faire d'ailleurs disparaître de l'organigramme, pourrait être constitutif d'un harcèlement moral.

Documents

CAA de MARSEILLE, 6ème chambre, 16:09:2024, 23MA02824, Inédit au recueil Lebon - Légifrance.pdf(75 Ko)

Zone réputée dangereuse sur une route départementale en agglomération - Responsabilité de la commune (miroir non conforme)

Article ID.CITé du 20/09/2024



Aux termes de l'article L. 2213-1 du code général des collectivités territoriales, dans sa rédaction alors applicable : " Le maire exerce la police de la circulation sur les routes nationales, les routes départementales et les voies de communication à l'intérieur des agglomérations, sous réserve des pouvoirs dévolus au représentant de l'Etat dans le département sur les routes à grande circulation. (...) ".

Aux termes de l'article L. 2213-1-1 du même code, dans sa rédaction alors applicable : " Sans préjudice de l'article L. 2213-1, le maire peut, par arrêté motivé, fixer pour tout ou partie des voies de l'agglomération ouvertes à la circulation publique une vitesse maximale autorisée inférieure à celle prévue par le code de la route, eu égard à une nécessité de sécurité et de circulation routières, de mobilité ou de protection de l'environnement. "

En l'espèce, M. E... circulait sur la route des lacs à Biganos en direction de Mios. A la sortie du passage souterrain situé à proximité de la gare, il a fait un écart afin d'éviter le véhicule de M. G... qui venait de quitter sa propriété et s'était engagé dans le même sens de circulation. Sa moto ayant toutefois heurté le véhicule de M. G..., M. E... a été déstabilisé et est entré en collision avec le véhicule arrivant en sens inverse. Il résulte des pièces produites, notamment du rapport d'expertise judiciaire et du procès-verbal de gendarmerie cité par le juge pénal, que la sortie de la propriété de M. G... n'offre qu'une faible visibilité sur les usagers de la route venant de la gauche, en raison de la configuration des lieux en sortie de tunnel et en pente, ainsi que de la présence sur le trottoir d'arceaux et de potelets de protection des piétons, masquant les véhicules remontant la pente.

Installation par la commune d'un miroir non conforme

Informée depuis de nombreuses années, notamment depuis une pétition de riverains en 2004 à propos de la dangerosité des lieux, la commune a fait installer un miroir courant 2012-2013, dont il n'est pas contesté que son implantation n'est toutefois pas

conforme à la réglementation dès lors qu'elle ne permet pas d'anticiper suffisamment la survenue d'un véhicule.

La commune a été à nouveau interpellée sur la dangerosité des lieux en février 2016, quelques semaines avant l'accident, lorsque M. G... l'a informée qu'un accident avait été évité de peu. Si les services de la voirie de la commune ont évoqué, à cette occasion, la possibilité de réaliser un coussin berlinois ou un plateau surélevé afin de réduire la vitesse des automobilistes, aucune mesure n'avait été mise en œuvre avant la survenue de l'accident.

Dans ces conditions, le maire a commis une faute de nature à engager la responsabilité de la commune, en n'usant pas de son pouvoir de police de la circulation en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière au débouché de la propriété de M. G....

Pour s'exonérer partiellement de sa responsabilité, la commune, qui ne conteste pas que M. G... n'a commis aucune faute, fait valoir que M. E... circulait à une vitesse excessive, à contre-sens, et qu'il avait ainsi une conduite dangereuse et inadaptée. (NDLR après expertise) M. E... a lui-même commis une faute de nature à exonérer la commune à hauteur de 30 %.

CAA de BORDEAUX N° 22BX01699 - 2024-06-13

Clap de fin pour les coussins berlinois et autres ralentisseurs au sol qui ne respecteraient pas le décret de 1994

Article ID.CITé du 20/09/2024



Les ralentisseurs au sol doivent tous ou presque tous, contrairement à une croyance répandue mais erronée, respecter le décret n° 94-447 du 27 mai 1994... avec un risque d'illégalité, mais aussi un risque pénal à la clef.

Au sommaire

I. Un important décret de 1994 qui porte sur les « ralentisseurs de type dos d'âne ou de type trapézoïdal »... lesquels, souvent, ne sont pas aux normes

II. Un risque pénal à ne pas sous-estimer

III. Un contournement (par les coussins berlinois ou autres...) qui semble astucieux et qui, en réalité, est tout simplement illégal et, même, dangereux comme le posait le Conseil d'Etat en 2023

IV. Ensuite, la CAA de Marseille a réglé l'affaire au fond de manière qui n'éclaircit pas totalement la question (si ce n'est sur l'application de la norme AFNOR NF P 98-300... qui selon cette cour ne serait pas applicable. Sauf que cela n'enlève rien à l'obligation d'appliquer le reste du décret, dont son annexe, et sur ce point l'arrêt est flou sans que l'on sache si ce sont les requérants ou le juge qui ont un peu embrouillé les choses)

V. Sur ce même point, le TA de Toulon vient de rendre une décision, qui, bien plus nettement, fragilise les ralentisseurs qui ne seraient pas conformes au décret de 1994

Landot Avocats - Analyse complète

Conseil d'État, 24 octobre 2023, n° 464946

CAA Marseille, 30 avril 2024, n° 23MA02564

TA Toulon, 11 juillet 2024, n° 2201488

Rifseep - Conditions de réexamen anticipé des indemnités des agents en fonction de l'expérience professionnelle selon le décret du 20 mai 2014

(Article ID.CITé/ID.Veille du 20/09/2024)



Il résulte clairement des dispositions de l'article 6 du décret du 20 mai 2014 citées au point 2 que si, lors de sa première application, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, est conservé au titre de l'IFSE, une telle circonstance ne fait pas obstacle au réexamen de la situation de l'agent, à cette occasion, en tenant compte de l'expérience professionnelle qu'il a acquise.

De plus, les dispositions du 2° de l'article 3 de ce même décret, qui prévoient la possibilité d'un tel réexamen " au moins tous les quatre ans ", ne font pas obstacle au réexamen de la situation de l'agent avant l'écoulement du délai de quatre ans.

Pour annuler la décision du 21 novembre 2019, le tribunal administratif de Toulon a jugé que les services du garde des sceaux, ministre de la justice, s'étaient à tort estimés en situation de compétence liée pour fixer le bénéfice d'une IFSE dont le montant est inférieur au plafond réglementaire, et que l'administration ne justifiait pas avoir tenu compte du niveau de responsabilité et d'expertise acquis par M. A... depuis qu'il occupe ses fonctions, de sorte que la décision attaquée était entachée d'un défaut d'examen particulier de sa situation.

En se bornant à soutenir que la situation de M. A... ne pouvait être réexaminée en dehors des hypothèses prévues par les dispositions citées au point 2 de l'article 3 du décret du 20 mai 2014, le ministre, qui n'était pas en situation de compétence liée pour prendre la décision en litige relative à la première application du régime de l'IFSE au cas de cet agent, ainsi qu'il a été dit au point précédent, ne conteste pas valablement le motif d'annulation retenu par le tribunal administratif.

En outre, compte tenu du motif d'annulation retenu par les premiers juges, l'exécution du jugement attaqué impliquait nécessairement que l'administration procède au réexamen de la situation de M. A... et prenne à nouveau une décision fixant le montant annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et

d'expertise allouée à l'intéressé, sans qu'y fasse obstacle la circonstance, ainsi qu'il vient d'être dit, que la situation de celui-ci ne relèverait pas des hypothèses de réexamen prévues par les dispositions de l'article 3 du décret du 20 mai 2014.

CAA de MARSEILLE N° 23MA01361 - 2024-06-18

Exclusion temporaire de trois mois pour un assistant de prévention en raison de comportements inappropriés créant un climat d'insécurité

(Article ID.CITé/ID.Veille du 19/09/2024)



Aux termes de l'article 43-1 du décret du 17 janvier 1986, précité dans sa version applicable au litige : " Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal ".

Et aux termes de l'article 43-2 dudit décret : " Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes (...) 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale (...) d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ; (...) ".

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, 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, la matérialité des faits décrits au présent arrêt est établie. De tels faits sont par ailleurs constitutifs de fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. Eu égard à leur répétition et leur gravité, plus particulièrement s'agissant du comportement menaçant et agressif à l'égard de plusieurs collègues alors que, dans le même temps, Mme B... occupait des fonctions d'assistant de prévention et dispensait des cours sur la santé au travail au sein de l'établissement, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire a pu, sur le fondement de ces seuls faits, au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, infliger à l'agent la sanction de l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de trois mois, qui n'est pas disproportionnée.

CAA de MARSEILLE N° 23MA01978 - 2024-06-04

Un parc de stationnement accessible depuis la voie publique et abritant des places de stationnement temporaire appartient au domaine public routier (compétence de la juridiction judiciaire)

Article ID.CITé du 18/09/2024

Aux termes de l'article L. 2111-1 du code général de la propriété des personnes publiques : "Sous réserve de dispositions législatives spéciales, le domaine public d'une personne publique mentionnée à l'article L. 1 est constitué des biens lui appartenant qui sont soit affectés à l'usage direct du public, soit affectés à un service public pourvu qu'en ce cas ils fassent l'objet d'un aménagement indispensable à l'exécution des missions de ce service public." Aux termes de l'article L. 2111-14 du même code : "Le domaine public routier comprend l'ensemble des biens appartenant à une personne publique mentionnée à l'article L. 1 et affectés aux besoins de la circulation terrestre, à l'exception des voies ferrées."

Aux termes de l'article L. 116-1 du code de la voirie routière : "La répression des infractions à la police de la conservation du domaine public routier est poursuivie devant la juridiction judiciaire sous réserve des questions préjudicielles relevant de la compétence de la juridiction administrative."

En l'espèce, l'espace souterrain dont la Ville est propriétaire, accessible aux véhicules terrestres à moteur circulant sur la voie publique, abrite des places de stationnement temporaire, ouvertes à tout automobiliste. Il suit de là que cet espace, qui comporte par ailleurs des places de garage ouvertes à la location longue durée ainsi qu'une station de lavage, doit être regardé, dans son ensemble, comme affecté aux besoins de la circulation terrestre. Il appartient donc au domaine public routier de la Ville.

Dès lors, la demande tendant à l'expulsion de ceux qui, sans droit ni titre, occupent tout ou partie de l'espace souterrain a trait au contentieux de la répression des infractions à la police de la conservation du domaine public routier et relève de compétence de la juridiction judiciaire.

Tribunal des conflits N°C4312 - 2024-06-17

Reconnaissance de la maladie professionnelle d'un agent malgré l'absence de dysfonctionnement hiérarchique

(Article ID.CITé/ID.Veille du 18/09/2024)



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.

Pour annuler les décisions par lesquelles le maire a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de la maladie de M. B..., le tribunal a considéré, sur le fondement des dispositions législatives citées au point 3, d'une part que les dispositions de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 résultant de l'ordonnance du 19 janvier 2017 n'étaient pas applicables à la demande d'imputabilité de l'intéressé, compte tenu de la date de constatation de sa maladie, le 11 janvier 2016, et d'autre part que cette pathologie était en lien direct avec le service.

En l'espèce, si aucune des pièces du dossier ne permet d'établir des décisions ou agissements de la part de la hiérarchie de M. B... qui auraient excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique à son endroit, et qui partant seraient de nature à faire présumer des agissements de harcèlement moral, et si ces mêmes éléments ne font apparaître ni dysfonctionnements de service ni incidents survenus dans le cadre de celui-ci, les conditions de travail de l'intéressé ont été, en l'espèce, de nature à susciter le développement de sa maladie, ainsi que l'a considéré la commission de réforme.

CAA de MARSEILLE N° 23MA01286 - 2024-02-20

Réorganisation dans l'intérêt du service - La circonstance que le maire n'avait pas arrêté les lignes directrices de gestion ne faisait pas obstacle à ce qu'il prononce la mutation d'un agent

(Article ID.CITé/ID.Veille du 17/09/2024)



Aux termes de l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents ".

La circonstance que le maire n'avait pas arrêté les lignes directrices de gestion ne faisait pas obstacle à ce qu'il prononce la mutation de M. C.

CAA Bordeaux n° 23BX00040 - 2024-07-11

Source <https://justice.pappers.fr>

Fonctionnaire: Peut-on être muté sans Lignes Directrices de Gestion ? Analyse FAFPT

Agent en disponibilité d'office à titre provisoire et apte à la reprise du service - Licenciement dès le premier refus de poste

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 17/09/2024)



La circonstance que l'agent ait saisi le comité médical d'une contestation de son avis d'aptitude à la reprise du service, ou le comité médical supérieur d'un recours contre cet avis, ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé soit placé, par une décision à caractère provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure par une décision définitive statuant sur sa situation y compris pendant la période couverte par la décision provisoire, en disponibilité d'office. Il en va de même de la circonstance que, pour contester cet avis d'aptitude à la reprise du service, l'agent présente une demande de placement en congé de longue maladie ou de longue durée.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, lorsque le comité médical confirme l'aptitude à la reprise du service ou émet un avis défavorable au bénéfice d'un tel congé, l'agent doit reprendre le service sur le poste qui lui a été assigné. Son refus, sans motif valable lié à son état de santé, l'expose à la décision de son employeur de le licencier.

S'il résulte des dispositions de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, mentionnées au point 5, que le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire, de telles dispositions ne sont toutefois pas applicables lorsque la décision de mise en disponibilité concerne un agent qui, ayant épuisé ses droits à congé de maladie, est déclaré apte à la reprise du service et a été pris à titre provisoire, dans les conditions énoncées au point précédent.

Légalité du licenciement

Mme A... a été placée en congé de maladie ordinaire du 3 décembre 2018 au 2 décembre 2019 inclus, et a donc épuisé ses droits à ce congé le 3 décembre 2019. Le comité médical, qui par un premier avis du 6 novembre 2019 l'a déclarée apte à la reprise à compter du 3 décembre 2019, a confirmé son appréciation par

un nouvel avis du 18 novembre 2020, rendu sur recours gracieux de l'intéressée et précisant que l'aptitude de celle-ci à la reprise concernait un temps partiel thérapeutique à 50% sur un poste aménagé, en lien avec le médecin de prévention.

Mme A... ayant présenté le 2 décembre 2020 une demande de congé de longue maladie, le comité médical a rendu le 24 février 2021 un troisième avis d'aptitude à la reprise de son service, en mi-temps thérapeutique en lien avec le médecin de prévention. Certes, compte tenu de ces deux contestations par Mme A... de son aptitude à la reprise de son service, le maire de Pélissanne a pris le 19 mars 2021 un arrêté la plaçant, rétroactivement à compter du 3 décembre 2019, et jusqu'à sa réintégration " en mi-temps thérapeutique à 50% ", en disponibilité d'office.

Mais une telle décision de mise en disponibilité, prise à titre provisoire et dans l'attente de la décision de reprise de service, ne faisait pas obstacle, ainsi qu'il a été dit aux points 6 et 7, d'une part à ce que le maire se borne à lui demander de reprendre son service sur le poste qu'il lui a assigné à l'issue des procédures relatives à ces contestations, en application des dispositions de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987, sans être tenu de lui proposer deux autres postes comme l'exige l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, dans cette mesure inapplicable à la situation de l'intéressée, et d'autre part à ce que, constatant le refus de celle-ci de reprendre son poste, cette autorité décide de la licencier après avoir recueilli l'avis de la commission administrative paritaire.

Il suit de là que la commune est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal a annulé la décision de licenciement en litige pour méconnaissance des dispositions des articles 17 du décret du 30 juillet 1987 et 72 de la loi du 26 janvier 1984.

CAA de MARSEILLE N° 23MA03109 - 2024-06-14

Les conclusions d'une expertise médicale sur l'aggravation des lésions d'un agent n'ont pas de valeur probante en l'absence d'un constat objectif des conditions réelles de travail.

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 16/09/2024)



Aux termes de l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ".

Aux termes de l'article 2-1 du décret 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 : " Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ". Aux termes de l'article 3 de ce décret : " En application de

l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application (...)" .

Aux termes de l'article 24 du même décret : " 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 agents. / Ils peuvent également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. /

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée et le comité d'hygiène ou, à défaut, le comité technique doit en être tenu informé (...) ". Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail : " L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (...)" .

En l'espèce, le non-respect des préconisations formulées par le médecin de prévention ne saurait être déduit des seules conclusions de l'expertise médicale réalisée à la demande de Mme A... dès lors que pour imputer l'aggravation des lésions lombaires de l'intéressée à son affectation sur un poste inadapté, l'expert se borne à constater qu'elle était affectée sur un poste d'ATSEM avec port de charges lourdes, sans fonder ses observations sur un constat objectif des conditions réelles d'exercice de son activité alors même qu'une précédente expertise du 15 décembre 2015 d'un médecin rhumatologue a conclu à l'absence d'imputabilité au service des douleurs lombaires compte tenu de l'absence de charge lourde sollicitant le rachis.

CAA de DOUAI N° 23DA00959 - 2024-06-04

Un stress aigu lié à la saisine du conseil de discipline pour fausse déclaration d'accident de service ne constitue pas une maladie professionnelle

(Article ID.CiTE/ID.Veille du 27/09/2024)



Le juge des référés doit apprécier l'utilité d'une mesure d'instruction en tenant compte des éléments que le demandeur peut obtenir par d'autres moyens et de l'intérêt que la mesure présente dans un litige principal potentiel. Il est refusé d'accorder une expertise pour évaluer un préjudice en l'absence de fait générateur, de préjudice ou de lien de causalité manifeste.

Mme A... a été affectée à l'entretien des espaces verts après avoir allégué des persécutions de la part de la maire. Elle a subi un accident de travail en 2017, reconnu comme imputable au service.

Cependant, elle a fait l'objet d'une saisine du conseil de discipline en 2021 pour fausse déclaration de service. Cette procédure disciplinaire a conduit à une exclusion annulée par la suite pour vice de procédure.

Mme A... a demandé la reconnaissance de sa pathologie anxio-dépressive comme maladie professionnelle. Elle a également réclamé une expertise pour évaluer si ses séquelles justifiaient divers congés liés à son état de santé. Cependant, cette demande a été rejetée par le tribunal administratif au motif que les questions soulevées relèvent davantage du droit que de l'expertise médicale.

Un médecin mandaté a conclu que le stress aigu de Mme A... n'était pas directement lié à ses activités professionnelles, ce qui a conduit à un rejet de la reconnaissance de la maladie professionnelle par la mairie en février 2023. Mme A... a été placée en disponibilité d'office après avoir été jugée temporairement inapte à exercer ses fonctions.

En l'absence de lien manifeste entre le préjudice allégué et les faits invoqués, et en l'absence de circonstances particulières rendant utile une expertise, le juge des référés a rejeté la demande d'expertise présentée par Mme A...

CAA de BORDEAUX N° 24BX00345 - 2024-07-31

Absence d'obligation de réemploi, de reclassement ou de licenciement en cas de conditions restrictives posées par un agent en CDI lors d'une demande de réintégration après un congé pour convenances personnelles

(Article ID.CiTE/ID.Veille du 27/09/2024)



M. B. a été recruté par un Musée en tant que "webmaster éditorial" en 2008, sous un contrat à durée déterminée de trois ans, qui a été renouvelé puis transformé en contrat à durée indéterminée en 2014. En 2015, il a demandé et obtenu un congé pour convenances personnelles de trois ans. En 2016, la directrice du musée lui a accordé une aide au retour à l'emploi, mais en 2019, M. B. a été informé que cette aide lui avait été versée à tort, avec une demande de remboursement de 30 214,71 euros, montant ensuite ramené à 21 662,57 euros en raison de la prescription.

M. B. a contesté cette décision et a présenté un recours gracieux, qui a été rejeté. Il a également demandé des indemnités pour préjudices prétendument subis du fait de fautes de gestion dans sa carrière, mais sa demande a été rejetée par le tribunal administratif de Montreuil en 2022. M. B. a fait appel de ce jugement.

Le tribunal a conclu que M. B. n'avait pas suivi les procédures correctes pour demander sa réintégration après son congé, et que par conséquent, il ne pouvait être considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi, justifiant ainsi la demande de remboursement des aides perçues. Le tribunal a également jugé que le Musée n'avait pas commis de faute en ne le licenciant pas ou en ne le réintégrant pas, puisque les conditions légales n'étaient pas réunies. Les conclusions indemnitaires de M. B. ont donc été rejetées.

CAA de PARIS N° 22PA02178 - 2024-05-21

Le tutoiement ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de dégrader les conditions de travail ou de porter atteinte aux droits ou à la dignité

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 25/09/2024)



Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi susvisée du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée, alors en vigueur : " Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible 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 un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.

En ce qui concerne les faits invoqués :

Mme A... fait valoir qu'elle a été l'objet, de la part de M. C... D..., le nouveau directeur des systèmes informatiques de l'université nommé en 2015, d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral.

A ce titre, Mme A... se plaint, en premier lieu, du tutoiement employé par M. D... à son encontre.

Toutefois, Mme A... ne conteste pas le fait que M. D... avait l'habitude de tutoyer indistinctement tous ses collaborateurs. Ce mode de communication ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de dégrader les conditions de travail ou de porter atteinte aux droits ou à la dignité de Mme A... Ces faits ne sont donc pas de nature à laisser présumer une situation de harcèlement moral à l'encontre de Mme A..., alors même que celle-ci avait refusé ce tutoiement.

CAA de MARSEILLE N° 23MA02824 - 2024-09-16

Utilisation de la messagerie électronique professionnelle de manière inappropriée et irrespectueuse

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 25/09/2024)



TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MARSEILLE

En premier lieu, aux termes de l'article 29 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale désormais codifié à l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique : " 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 sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale () ".

Aux termes de l'article 89 de cette loi désormais codifié à l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : / Premier groupe : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ; () ". Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, 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.

Il est reproché à M. A un usage inapproprié et irrespectueux de la messagerie électronique.

Il ressort des pièces du dossier que M. A a adressé, le 7 décembre 2021, un courriel à l'ensemble du personnel municipal, à la directrice générale des services et au service des ressources humaines indiquant " vous avez omis de parler du télétravail ! " manifestant ainsi son agacement en réaction à une note du même jour, relative au protocole sanitaire à appliquer en raison de la situation sanitaire, diffusée au personnel communal par la directrice générale des services.

Le 4 janvier 2022, alors qu'il était destinataire d'une note à l'attention des agents de la commune sur la mise en œuvre du temps de travail, M. A a rappelé à l'ordre ses supérieurs hiérarchiques, notamment la directrice générale des services, en adressant à nouveau un courriel, au ton véhément, à tous les agents communaux rédigé en ces termes : " le 7 décembre je vous informais que vous avez omis de parler du télétravail ! () nous

attendons une réponse claire de l'employeur ' car l'employeur est responsable devant la loi de la santé et de la sécurité des salariés () il est tenu à une obligation de sécurité () de résultat ".

Si M. A soutient qu'il ne faisait que marquer son étonnement et qu'il souhaitait informer les agents des " lacunes de l'administration " s'agissant de la mise en œuvre du télétravail en période de crise sanitaire, il ressort au contraire des termes et de la teneur de ses réponses, qui ont systématiquement été adressées à l'ensemble des agents communaux, que ce dernier entendait montrer au plus grand nombre son insatisfaction et son mécontentement vis-à-vis de la politique menée par la commune en méconnaissance de sa charte informatique qui préconise que la diffusion des courriels soit limitée au destinataire concerné.

En outre, la circonstance, à la supposer établie, que la commune n'ait pas respecté les textes règlementaires et la circulaire applicable aux fonctionnaires territoriaux concernant la mise en œuvre du télétravail en période de crise sanitaire demeure sans incidence sur la qualification des faits reprochés.

TA Marseille N° 2201665 - 2024-06-20

Laïcité : l'interdiction du port de tenues de type abaya à l'école est conforme à la loi

Article ID.CITÉ du 30/09/2024



Après deux premières décisions (1) (2) rendues en référé, le Conseil d'État juge que le ministre de l'éducation nationale a pu légalement interdire, à la rentrée scolaire de 2023, le port de tenues de type abaya par les élèves dans les établissements scolaires publics. Au regard du comportement des élèves portant ces tenues, utilisées dans une logique d'affirmation religieuse, ainsi qu'il a été rapporté dans de très nombreux signalements des rectorats, le port de telles tenues pouvait être considéré comme une manifestation ostensible d'une appartenance religieuse, interdite par la loi du 15 mars 2004.

À la rentrée scolaire 2023, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse a publié une note de service indiquant que le port de tenues de type abaya par les élèves au sein des écoles, collèges et lycées publics constitue une manifestation ostensible d'appartenance religieuse qui est interdite par la loi.

Plusieurs associations ont saisi le Conseil d'État pour en demander la suspension puis l'annulation. Les demandes de suspension ont été rejetées par le juge des référés du Conseil d'État en septembre 2023. Le Conseil d'État juge aujourd'hui, au fond, que la note de service du ministre de l'éducation nationale est conforme à la loi.

Le Conseil d'État rappelle tout d'abord que le Préambule de la Constitution de 1946, confirmé par celui de la Constitution de 1958, proclame que « l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État ».

Il relève également que l'article 1er de la **loi du 15 mars 2004** (article L. 141-5-1 du code de l'éducation) interdit le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse dans les écoles, les collèges et les lycées publics. Comme il l'avait déjà fait dans de précédentes décisions, il précise que cet article interdit ainsi les signes ou les tenues dont le port manifeste ostensiblement une appartenance religieuse, soit par lui-même, soit en raison du comportement de l'élève.

Le Conseil d'État observe que les signalements d'atteintes à la laïcité à l'école ont sensiblement augmenté : 4 710 signalements ont été effectués à ce titre au cours de l'année scolaire 2022-2023 (2 167 et 2 226 les deux années précédentes). En outre, 1 984 d'entre eux (contre 148 en 2020-2021 et 617 en 2021-2022) concernaient le port de signes ou de tenues susceptibles d'être interdits par la loi du 15 mars 2004 et majoritairement le port de tenues de type abaya. Il relève par ailleurs que le port de ces tenues s'inscrit dans une logique d'affirmation religieuse, le dialogue entre les établissements et les élèves concernées ayant fait apparaître qu'il s'accompagne d'un discours stéréotypé, inspiré d'argumentaires diffusés sur les réseaux sociaux et élaborés pour contourner l'interdiction inscrite dans la loi.

Le Conseil d'État juge donc qu'à la date de publication de la note de service contestée, le port de tenues de type abaya par les élèves dans les établissements d'enseignement publics pouvait être regardé comme manifestant ostensiblement une appartenance religieuse, et comme étant dès lors interdit par la loi du 15 mars 2004.

Pour ces raisons, le Conseil d'État rejette la demande d'annulation de la note de service interdisant le port de tenues de type abaya dans les établissements d'enseignement publics.

CONSEIL D'ÉTAT Nos 487944, 487974, 489177 - 2024-09-27

(1) *Ordonnance de référé n° 487891 du 7 septembre 2023*

(2) *Ordonnance de référé n° 487896 du 25 septembre 2023*

Principe de laïcité à l'École - Respect des valeurs de la République

Note de service NOR : MENG2323654N du 31-8-2023

Non-respect du temps de pause quotidien / Travail d'un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie - Droits à réparation

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 30/09/2024)



Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt, après avoir constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de faire bénéficier l'intéressée d'un temps de pause au-delà d'un temps de travail quotidien de six heures, relève que celle-ci ne s'est jamais plainte, tout au long de la relation contractuelle, de ne pas avoir pu bénéficier de sa pause de vingt minutes le lundi, et qu'il résulte des récapitulatifs d'heures supplémentaires et des bulletins de salaire que toutes les heures réalisées ont été payées.

En statuant ainsi, alors que le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur doit prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé.

Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt, après avoir constaté que l'employeur avait manqué à ses obligations en faisant venir la salariée trois fois pendant son arrêt maladie de 2014-2015 pour accomplir ponctuellement et sur une durée limitée une tâche professionnelle, retient que l'intéressée ne démontre aucun préjudice spécifique en découlant et se contente d'indiquer à tort que le manquement de l'employeur occasionne nécessairement un préjudice.

En statuant ainsi, alors que le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cour de cassation n° 23-15.944 - 2024-09-04

Les agents publics ne peuvent pas remettre en cause, de leur propre initiative, la nécessité de leur présence à des réunions organisées par leur hiérarchie

02/10/2024 Denis ENJOLRAS

C'est ce que rappelle le Tribunal Administratif de Caen dans sa décision n°190482 rendue le 25 septembre 2024.

M. B A, ingénieur de l'industrie et des mines, est affecté à l'Autorité de sûreté nucléaire depuis le 1er octobre 2007. Il a exercé, entre 2011 et 2019, des fonctions d'inspection du travail dans des centrales nucléaires. Sa hiérarchie lui reprochant des manquements à l'obligation d'obéissance hiérarchique, au devoir de discrétion professionnelle et au devoir de courtoisie, M. A s'est vu infliger, le 18 janvier 2019, un blâme. Par sa requête, il demande l'annulation de cette sanction disciplinaire.

Si le manquement au devoir de discrétion professionnelle n'a pas été retenu par le Tribunal, en revanche les deux autres manquements motivant la sanction de cet agent ont prospéré.

Sur l'obligation d'obéissance hiérarchique

"9. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que les refus de M. A de participer à ses entretiens professionnels ainsi qu'à plusieurs réunions organisées par sa hiérarchie sont de nature à caractériser une méconnaissance fautive de l'obligation d'obéissance hiérarchique, indépendamment de la prise en compte de son comportement lors de la mise en place d'un plan d'action pour l'organisation de l'inspection du travail à l'Autorité de sûreté nucléaire".

Sur le devoir de courtoisie

"12. En dernier lieu, il est reproché à M. A d'avoir manqué au devoir de courtoisie à l'égard de la secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il ressort des pièces du dossier que, dans un courriel du 15 mai 2018, M. A a notamment affirmé, pour contester les conclusions de l'enquête administrative réalisée à la suite de son signalement de faits possiblement constitutifs de harcèlement moral, que « l'ASN a contourné et instrumentalisé le CHSCT avec la complicité de sa secrétaire », que « la secrétaire du CHSCT a même tenté de décrédibiliser ses camarades du CHSCT » et a indiqué espérer « que la secrétaire du CHSCT saura prendre conscience de la gravité de ses actes et tirer les conséquences en démissionnant du CHSCT », lui reprochant d'avoir « participé à de telles compromissions ». Ces propos, qui constituent un manquement à son devoir de courtoisie envers une représentante du personnel, revêtent un caractère fautif".

La décision est disponible ici :

<https://www.doctrine.fr/d/TA/Caen/2024/TA79855C7CBD80B196BF74>

Annulation d'une sanction disciplinaire jugée disproportionnée pour une altercation entre un agent et son supérieur hiérarchique mais concernant un sujet d'intérêt syndical

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 04/10/2024)



Les sanctions infligées à M. B... reposaient sur deux faits distincts. D'une part, il a refusé d'obtempérer à un ordre relatif à la correction d'un planning de présence, en contradiction avec une note de service prévoyant la présence d'un gradé durant les week-ends. D'autre part, une altercation verbale avec son supérieur hiérarchique, au cours de laquelle il l'aurait insulté, a également été retenue contre lui.

Ces comportements ont été jugés comme des manquements au devoir de respect, de dignité et d'obéissance prescrits par le statut général des fonctionnaires et le code de déontologie pénitentiaire, justifiant une sanction disciplinaire.

Toutefois, les juges ont estimé que la sanction de déplacement d'office, bien que justifiée par des fautes avérées, était disproportionnée au regard des faits reprochés, surtout au vu du contexte et du passé professionnel de M. B..., jusqu'alors bien évalué. L'altercation s'inscrivait partiellement dans un contexte syndical, et certains manquements similaires n'avaient pas toujours entraîné de sanctions. Le tribunal a donc confirmé l'annulation de la sanction, soulignant le caractère excessif de la décision.

CAA de BORDEAUX N° 22BX01563 - 2024-04-30

Sanction disciplinaire confirmée pour atteinte à la confidentialité et manquement au devoir de réserve

(Article ID.CITé/ID.Veille du 04/10/2024)



Mme C., employée d'une Agence Régionale de Santé (ARS) depuis mars 2010, a fait l'objet d'une sanction disciplinaire après avoir envoyé un courriel le 15 février 2021, contenant des informations personnelles sur un autre agent de l'ARS. Le 22 mars 2021, le directeur général de l'ARS lui a infligé un avertissement, puis a rejeté son recours gracieux le 17 juin 2021. Suite au rejet de sa demande par le tribunal administratif de Rennes le 29 juin 2023, Mme C. a relevé appel de cette décision.

Mme C. contestait la compétence du directeur général de l'ARS pour prononcer la sanction ainsi que le fondement de la décision sur la base du RGPD. Toutefois, il a été jugé que le directeur général était compétent pour infliger cette sanction et que la faute reprochée à Mme C. ne relevait pas d'une violation du RGPD, mais d'un manquement à son obligation de réserve et de discrétion professionnelle. Le courriel envoyé contenait des informations confidentielles sur une collègue, partagées sans consentement, ce qui constitue une atteinte au respect de la vie privée.

Malgré les arguments de Mme C., le tribunal a estimé que la sanction était justifiée et proportionnée, soulignant qu'elle avait diffusé ces informations de manière inappropriée et accusé une collègue de discrimination et de mise à l'écart sans fondement probant. Le jugement a donc été confirmé, et Mme C. n'a pas obtenu gain de cause. Par conséquent, elle a été déboutée de ses demandes d'annulation et des frais de justice.

CAA de NANTES N° 23NT02553 - 2024-05-24

Les troubles, consécutifs à la vandalisation et à l'incendie du bien d'un particulier, ne sont pas des troubles de voisinage et ne relèvent pas des pouvoirs de police du maire

Article ID.CITé du 03/10/2024



Aux termes de l'article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales : " La police municipale a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques. Elle comprend notamment : / 1° Tout ce qui intéresse la sûreté et la commodité du passage dans les rues, quais, places et voies publiques (...) / 2° Le soin de réprimer les atteintes à la tranquillité publique telles que les rixes et disputes accompagnées d'ameutement dans les rues, le tumulte excité dans les lieux d'assemblée publique, les attroupements, les bruits, les troubles de voisinage, les rassemblements nocturnes qui troublent le repos des habitants et tous actes de nature à compromettre la tranquillité publique (...) / 5° Le soin de prévenir, par des précautions convenables, et de faire cesser, par la distribution des secours nécessaires, les accidents et les fléaux calamiteux ainsi que les pollutions de toute nature, tels que les incendies, les inondations, les ruptures de digues, les éboulements de terre ou de rochers, les avalanches ou autres accidents naturels, les maladies épidémiques ou contagieuses, les épizooties, de pourvoir d'urgence à toutes les mesures d'assistance et de secours et, s'il y a lieu, de provoquer l'intervention de l'administration supérieure (...) ".

Aux termes de l'article L. 2214-4 du même code : " Le soin de réprimer les atteintes à la tranquillité publique, tel qu'il est défini au 2° de l'article L. 2212-2 et mis par cet article en règle générale à la charge du maire, incombe à l'Etat seul dans les communes où la police est étatisée, sauf en ce qui concerne les troubles de voisinage. / Dans ces mêmes communes, l'Etat a la charge du bon ordre quand il se fait occasionnellement de grands rassemblements d'hommes. / Tous les autres pouvoirs de police énumérés aux articles L. 2212-2, L. 2212-3 et L. 2213-9 sont exercés par le maire y compris le maintien du bon ordre dans les foires, marchés, réjouissances et cérémonies publiques, spectacles, jeux, cafés, églises et autres lieux publics ".

En l'espèce, les troubles invoqués par les requérants tirés du cambriolage de leur bien, de sa vandalisation, de son occupation irrégulière et de son incendie le 18 mai 2018, du fait selon eux de squatteurs, ne relèvent pas des pouvoirs de police du maire mentionnés au 1° de l'article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales qui ne concernent que les troubles sur la voie publique. Ils ne constituent pas davantage des troubles de voisinage qui seuls relèvent de la compétence du maire

CAA de BORDEAUX N° 22BX01382 - 2024-07-04

Malaise consécutif à des propos insultants écrits sur un papier déposé dans le vestiaire de l'agent - Accident de service

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 03/10/2024)



Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service.

En l'espèce, Mme C... soutient que, le 26 mars 2016, elle a été victime d'un malaise après avoir découvert dans la porte de son vestiaire un message insultant indiquant " dégage connasse ". Ces faits sont établis par la production, par Mme C..., d'une copie de ce message, par le dépôt par elle d'une fiche d'événement indésirable le même jour et par le courrier du 19 mars 2019 du directeur de l'EHPAD, dans lequel il reconnaît lui-même que, suite à une enquête administrative menée par l'établissement, il a été établi que Mme C... était bien présente dans les vestiaires durant ses heures de travail et qu'un collègue a témoigné de la présence d'un papier tombé à terre.

Par ailleurs, le syndrome anxio-dépressif de Mme C... est attesté par les arrêts de travail la concernant qui ont été prolongés continûment à partir du 26 mars 2017 et par les différents certificats médicaux établis après examen de l'intéressée, qui ont tous reconnu la réalité de ses troubles.

Par suite, l'accident du 26 mars 2016, survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par Mme C... de ses fonctions, doit être présumé comme revêtant le caractère d'un accident de service.

CAA de VERSAILLES N° 22VE01657 - 2024-06-19

Un conseil municipal peut fixer un barème de tarifs pour les opérations d'élimination des déchets abandonnés

Article ID.CITÉ du 02/10/2024



TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE GRENOBLE

Une délibération du conseil municipal d'une commune, prise sur le fondement des dispositions du 2° de l'article L. 541-3 du code de l'environnement, peut fixer un barème de tarifs pour les prestations, qu'elle exécute par ses propres moyens sur la base

des coûts humains et matériels, que représentent les opérations d'élimination des déchets abandonnés.

Le tribunal administratif de Grenoble a été saisi d'un recours introduit par le préfet de l'Isère dirigé contre une décision rejetant une demande d'abrogation d'une délibération par laquelle le conseil municipal de la commune de Grenoble a approuvé la fixation de tarifs pour l'enlèvement des déchets abandonnés sur le territoire de Grenoble.

Les dispositions du 2° de l'article L. 541-3 du code de l'environnement permettent à l'autorité de police de faire procéder d'office, en lieu et place du contrevenant mis en demeure et à ses frais, à l'enlèvement des déchets dont l'abandon, le dépôt ou le traitement présente des dangers pour l'environnement.

Le tribunal administratif juge que ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le conseil municipal d'une commune fixe un barème de tarifs pour les prestations, qu'elle exécute par ses propres moyens sur la base des coûts humains et matériels, que représentent les opérations d'élimination des déchets abandonnés.

TA Grenoble - N° 2104692 - 29 mars 2024

Usage excessif du téléphone portable, absences non justifiées et tendance à trop bavarder ayant fait l'objet de rappels à l'ordre par oral du DGS - Exclusion temporaire de service pendant cinq jours

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 01/10/2024)



Il incombe au juge de l'excès de pouvoir, saisi de conclusions tendant à l'annulation d'une sanction disciplinaire, de vérifier si les faits reprochés à un agent public sont matériellement établis, s'ils constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes

M. A... soutient que l'attestation établie par le directeur général des services est insuffisante pour établir la matérialité des faits qui lui sont reprochés.

Toutefois, cette attestation porte sur des constatations faites directement par le directeur général des services, occupant un bureau au même niveau que le poste occupé par M. A..., et portant sur un usage excessif de son téléphone portable, sur ses absences non justifiées de son poste de travail et sur sa tendance à trop bavarder, ces comportements ayant fait l'objet de rappels à l'ordre par oral. Ces constatations faites directement par le directeur général des services permettent de justifier l'existence de fautes dans l'exercice de ses fonctions, qui ne sont pas sérieusement contestées par M. A...

Si celui-ci allègue que le directeur général des services aurait agi avec partialité et aurait été guidé dans sa volonté de le sanctionner en raison du refus qu'il avait opposé au directeur général des services de témoigner à l'encontre d'un autre collègue, il ne l'établit pas.

Ces fautes, par leur caractère répétitif et par l'absence de prise en compte des remarques du directeur général des services par l'intéressé étaient de nature à justifier la sanction retenue d'exclusion temporaire de service pendant cinq jours, sans que cette sanction puisse être regardée comme disproportionnée. Par suite les moyens tirés de l'absence de matérialité des faits reprochés et du caractère disproportionné de la sanction du 11 mai 2020 doivent être écartés.

CAA de VERSAILLES N° 22VE02154 - 2024-04-17

Révocation d'une fonctionnaire territoriale, notamment pour manque de loyauté vis-à-vis de sa collectivité employeur - Proportionnalité de la sanction disciplinaire

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 07/10/2024)



Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction alors en vigueur : " 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 sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ".

Aux termes de l'article 89, alors en vigueur, de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : / Premier groupe : / l'avertissement ; / le blâme ; / l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ; / Deuxième groupe : / la radiation du tableau d'avancement ; / l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent ; / l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ; / Troisième groupe : / la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent ; / l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ; / Quatrième groupe : / la mise à la retraite d'office ; / la révocation "/ (...). "

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, 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.

Exactitude des faits reprochés

En l'espèce, les faits reprochés à Mme B. portaient sur deux principaux manquements :

- Des propos visant à discréditer sa hiérarchie auprès de partenaires extérieurs, ce qui aurait pu nuire aux relations partenariales de la commune.
- Un comportement inadapté face à la détresse morale d'un adolescent, marqué par des menaces implicites et l'organisation d'une rencontre imprudente avec ses harceleurs présumés.

La cour a confirmé l'existence matérielle de ces faits, soulignant la gravité des propos et des comportements de Mme B. Le dénigrement de la hiérarchie a été jugé suffisamment établi par les témoignages et rapports d'incident.

Concernant le traitement de la situation de l'adolescent, la cour a considéré que Mme B. avait agi de manière inconsidérée, en violation des consignes hiérarchiques et de ses devoirs professionnels de vigilance.

Proportionnalité de la sanction

En se fondant sur l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983, qui encadre les sanctions disciplinaires dans la fonction publique, la cour a estimé que la sanction de révocation n'était pas disproportionnée au regard des faits. Bien que Mme B. ait bénéficié par le passé de bonnes appréciations professionnelles, les manquements commis, notamment la mise en danger psychologique d'un adolescent, justifiaient une sanction d'une telle gravité.

CAA de DOUAI N° 23DA00549 - 2024-04-16

Une commune ne peut octroyer la protection fonctionnelle avant le déclenchement de poursuites pénales, tranche le Conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel vient de rendre sa décision sur une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) concernant directement les maires. Il a estimé que la différence de traitement, en matière de protection fonctionnelle, entre les maires et les agents publics, n'est pas inconstitutionnelle. Explications.

Lundi 14 octobre 2024 Par Franck Lemarc

C'est l'aboutissement d'un long feuilleton juridique qui oppose depuis 2020 une commune des Bouches-du-Rhône à la justice : le Conseil constitutionnel, dans une décision publiée au Journal officiel du 11 octobre, a donné tort à la commune.

Long feuilleton juridique

Tout a commencé en décembre 2020. Le maire de la commune fait alors l'objet d'une enquête préliminaire diligentée par le parquet national financier, qui le conduira en garde à vue. Le conseil municipal, par une délibération du 23 décembre 2020, a accordé au maire le bénéfice de la protection fonctionnelle, c'est-à-dire la prise en charge par la commune des frais d'avocat et de procédure.

Le 13 juillet 2022, le tribunal administratif de Marseille a annulé cette délibération et estimé qu'en octroyant la protection fonctionnelle au maire, le conseil municipal a « entaché sa délibération d'une erreur de droit ». Il s'est appuyé sur l'article L2123-24 du CGCT qui dispose que la commune « est tenue d'accorder sa protection au maire » lorsque celui-ci « fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute détachable de l'exercice de ses fonctions ». Les mots importants sont, ici, « poursuites pénales » : en effet, a statué le tribunal, une enquête préliminaire, même assortie d'une garde à vue, ne rentre pas dans le champ de ce que l'on appelle des « poursuites pénales » à laquelle elle est, précisément... préliminaire. Une enquête préliminaire « constitue un acte d'investigation sans contrainte antérieur à toutes poursuites pénales », ont rappelé les juges. Au moment de la délibération, le maire n'ayant pas été renvoyé devant une juridiction correctionnelle ni même mis en examen, il n'y avait pas de « poursuites pénales », et la commune n'avait pas à accorder la protection fonctionnelle.

L'affaire ne s'est pas arrêtée là, puisque la commune a fait appel devant la cour d'appel administrative de Marseille. En s'appuyant cette fois sur un nouvel argument : certes, le CGCT dispose que la protection fonctionnelle ne peut être apportée au maire qu'en cas de « poursuites pénales ». Mais le Code général de la fonction publique, lui, à l'article L134-4, dit tout autre chose à propos des « agents publics » : « Lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. (... Celle-ci) est également tenue de protéger l'agent public qui (...) est placé en garde à vue. » Or, ont soutenu les conseils de la commune, un maire a bien la double casquette d'exécutif de la commune et d'agent de l'État. En tant que tel, il entre bien dans le champ de cet article du Code général de la fonction publique. Les défenseurs de la commune sont même allés plus loin, estimant que s'il existe en l'espèce une différence de traitement entre maires et agents publics, celle-ci constitue une « rupture d'égalité » et est donc inconstitutionnelle.

Ils n'ont pas convaincu les juges de la cour d'appel administrative. Sur l'affaire elle-même, ceux-ci ont estimé, dans une décision du 17 octobre 2023, que les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle des élus sont « exclusivement régies » par les règles fixées dans le Code général des collectivités territoriales. Ils ont également jugé que la situation des maires, en la matière, diffère de celle des autres agents publics, « eu égard à leurs missions et aux conditions d'exercice de celles-ci ». La cour d'appel a donc confirmé le premier jugement : la commune n'avait pas le droit d'octroyer la protection fonctionnelle, en l'absence de « poursuites pénales ».

Elle a par ailleurs refusé de se prononcer sur la question de la « rupture d'égalité » : ce sujet, selon les juges marseillais, « ne peut être soulevé qu'à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité [QPC] présentée dans les formes ». Autrement dit, il revient au Conseil constitutionnel d'en décider.

« Situations différentes »

L'affaire est donc remontée jusqu'au Conseil d'État, qui a saisi le Conseil constitutionnel sur cette question. La commune, ainsi que l'Association des maires de Guyane et l'Association des communes

et collectivités d'Outre-mer, qui s'y sont joints, ont tenté de faire valoir à cette occasion que les dispositions en apparence contradictoires du CGCT et du Code général de la fonction publique « instaurent une différence de traitement injustifiée entre les élus municipaux et les agents publics au motif que seuls ces derniers bénéficient d'une protection fonctionnelle lorsqu'ils sont entendus en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou se voient proposer une mesure de composition pénale ». Il s'agirait, ont-ils plaidé, « d'une méconnaissance du principe d'égalité devant la loi ».

Les Sages ont répondu clairement non. Ils ont rappelé que certes, l'un des principes fondamentaux de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen est que « la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Mais que pour autant, ce principe ne s'oppose pas « à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes », pourvu que « la différence de traitement soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ».

En l'espèce, les Sages estiment que le législateur a bien « réglé de façon différente des situations différentes » en définissant des règles différentes pour les élus et pour les agents publics, « au regard notamment de la nature de leurs missions et des conditions d'exercice de leurs fonctions ». « Compte tenu de cette différence de situation, le législateur n'était donc pas tenu de les soumettre aux mêmes règles de protection fonctionnelle. »

Ces dispositions ne sont donc nullement contraires à la Constitution, ont tranché les Sages.

L'affaire est donc définitivement close. Une commune ne peut accorder la protection fonctionnelle au maire ou à un élu qu'à partir du moment où des poursuites pénales ont effectivement été engagées, pas avant, même en cas de garde à vue.

Suivez Maire info sur Twitter : @Maireinfo2

Non-imputabilité au service d'une maladie survenue après l'annonce d'une procédure disciplinaire - Absence d'abus de pouvoir hiérarchique

(Article ID.CITé/ID.Veille du 16/10/2024)



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, la maladie du requérant est apparue le lendemain de l'entretien du 8 février 2017 au cours duquel il a été informé qu'une procédure disciplinaire allait être engagée à son encontre, sans qu'il ne soit établi ni même allégué que la directrice régionale

aurait alors tenu des propos excédant l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique.

Conseil d'État N° 466420 - 2024-09-25

Protection fonctionnelle : la différence de traitement entre les maires et les agents publics n'est pas inconstitutionnelle



Article ID.CITé du 15/10/2024

En application des dispositions contestées de l'article L. 2123-34 du code général des collectivités territoriales, la commune est tenue d'accorder sa protection au maire ou à l' élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation, ou à l'un de ces élus ayant cessé ses fonctions, uniquement lorsqu'il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute détachable de l'exercice de ses fonctions.

Il en résulte une différence de traitement entre ces élus et les agents publics pour l'octroi de la protection fonctionnelle.

Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 10 juillet 2000 mentionnée ci-dessus, qui est à l'origine des dispositions contestées, que, en les adoptant, le législateur a entendu permettre notamment au maire ou à l' élu le suppléant ou ayant reçu une délégation, compte tenu des risques de poursuites pénales auxquels les exposent ces fonctions, de bénéficier de la même protection fonctionnelle que celle accordée aux agents publics en cas de poursuites pénales.

Si, depuis la loi du 20 avril 2016 mentionnée ci-dessus, les agents publics bénéficient en outre d'une telle protection lorsqu'ils sont entendus en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou se voient proposer une mesure de composition pénale, ils ne se trouvent pas dans la même situation que les élus chargés d'administrer la commune, au regard notamment de la nature de leurs missions et des conditions d'exercice de leurs fonctions. Compte tenu de cette différence de situation, le législateur n'était donc pas tenu de les soumettre aux mêmes règles de protection fonctionnelle.

Dès lors, s'il serait loisible au législateur d'étendre la protection fonctionnelle bénéficiant aux élus municipaux à d'autres actes de la procédure pénale, la différence de traitement résultant des dispositions contestées, qui est fondée sur une différence de situation, est en rapport direct avec l'objet de la loi.

Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.

Par conséquent, les dispositions contestées, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution.

Conseil constitutionnel - Décision n° 2024-1106 QPC du 11 octobre 2024

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes

(Article ID.CITé/ID.Veille du 15/10/2024)



Aux termes de l'article 4 du décret du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat : " Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. / Ce conseil peut décider, à la majorité des membres présents, de renvoyer à la demande du fonctionnaire ou de son ou de ses défenseurs l'examen de l'affaire à une nouvelle réunion. Un tel report n'est possible qu'une seule fois ".

D'autre part, la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

En l'espèce, M. A... a sollicité, le 26 mars 2019, le report de l'examen de son dossier par le conseil de discipline, prévu le 27 mars 2019, et que le conseil de discipline s'est réuni à cette date sans sa présence. En se bornant à se prévaloir de ce qu'il était en congé de maladie, sans produire aucune pièce médicale sur son état de santé, M. A... n'établit pas qu'il était dans l'impossibilité de comparaître devant le conseil de discipline. Il ressort en outre des pièces du dossier qu'il était en congé maladie depuis le 20 avril 2018, qu'il n'a proposé aucune nouvelle date de réunion du conseil de discipline et qu'il a disposé du temps nécessaire pour pouvoir présenter des observations écrites et se faire représenter par son avocat. Dans ces conditions, le moyen tiré ce que la décision contestée aurait été prise au terme d'une procédure irrégulière, faute pour M. A... d'avoir assisté au conseil de discipline, doit être écarté.

CAA de PARIS N° 22PA05519 - 2024-07-12

La suspension conservatoire : une mesure préventive justifiée par la vraisemblance et la gravité des faits imputés

(Article ID.CITé/ID.Veille du 15/10/2024)

La mesure de suspension est une mesure à caractère conservatoire, prise dans le souci de préserver l'intérêt du service, qui peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

Eu égard à la nature de l'acte de suspension et à la nécessité d'apprécier, à la date à laquelle cet acte a été pris, la condition de légalité tenant au caractère vraisemblable des faits, il appartient au juge de l'excès de pouvoir de statuer au vu des informations dont disposait effectivement l'autorité administrative au jour de sa décision.

En l'espèce, au vu des informations dont disposait l'autorité administrative au jour de sa décision et au regard de l'intérêt d'assurer le bon fonctionnement des services communaux, les faits imputables à l'intéressé, lequel n'établit pas que les conditions de sa réintégration auraient méconnu les préconisations du médecin de prévention, présentaient un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité de nature à justifier la mesure conservatoire de suspension de fonctions prise à son encontre d'une durée de trois mois et son renouvellement pour un mois.

CAA de TOULOUSE N° 22TL21554 - 2024-09-24

Accident de Service : absence de caractère accidentel d'un conflit hiérarchique dans le cadre de l'exercice normal du pouvoir de direction

(Article ID.CITé/ID.Veille du 14/10/2024)

Constitue un accident de service un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à des injonctions ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches, le comportement d'un supérieur hiérarchique ne saurait être regardé comme constituant un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

En l'espèce, Mme B... expose qu'elle a été reçue le 16 avril 2018 à 8 h50 par sa supérieure hiérarchique, qui lui aurait reproché une heure d'arrivée tardive et lui aurait demandé de préparer une réunion ayant lieu le jour même en fin d'après-midi. Afin de préparer cette réunion, Mme B... devait se faire expliquer la procédure par l'assistante de son cadre hiérarchique, qui aurait tardé à lui remettre le document source nécessaire à la préparation de la réunion, empêchant ainsi Mme B... de mener à bien sa mission. Lors de la réunion en cause, cette cadre aurait, en outre, reproché à Mme B... de ne pas saluer ses collègues et de ne pas avoir compris les consignes de préparation de ladite réunion, ce qui la conduisait à lui confier à l'avenir des missions plus simples.

La requérante soutient que les reproches formulés par sa supérieure hiérarchique et les conditions de travail qui lui ont ainsi été réservées lors de sa première journée de reprise d'activité après son congé de maladie relèvent d'actes de violence verbale et psychologique, qui sont constitutifs d'une maltraitance professionnelle.

Toutefois, ces circonstances, à les supposer exactes, ne suffisent pas à établir l'existence d'un événement soudain et violent

susceptible d'être qualifié d'accident de service alors que les reproches et consignes professionnelles formulées par la supérieure hiérarchique de Mme B... n'excèdent pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et que le retard supposé de l'assistante de la responsable de service à remettre le document nécessaire à l'accomplissement de la mission confiée à Mme B... n'apparaît pas constituer un acte prémédité et fait dans le seul but de nuire à cette dernière.

CAA de NANTES N° 22NT03794 – 2024-09-20

Procédure disciplinaire : des témoignages anonymes, cohérents et corroborés par d'autres éléments ou preuves, peuvent être pris en compte

(Article ID.CITé/ID.Veille du 14/10/2024)



Aux termes, d'une part, de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction alors en vigueur : " Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. (...) Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte (...) leur dignité (...) ". Aux termes de l'article R. 515- 7 du code de la sécurité intérieure : " L'agent de police municipale (...) ne se départit de sa dignité en aucune circonstance. Il est placé au service du public et se comporte de manière exemplaire envers celui-ci. Il accorde la même attention et le même respect à toute personne et n'établit aucune distinction dans ses actes et ses propos de nature à constituer l'une des discriminations énoncées à l'article 225- 1 du code pénal. ". Selon cet article 225-1 du code pénal : " Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement (...) de leur sexe (...) ".

Aux termes, d'autre part, de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 : " 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 sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ". Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : (...) Troisième groupe : (...) l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans (...) ".

En l'espèce, en portant atteinte à la dignité d'une agente et méconnaissant l'obligation de respect incombant spécialement à tout agent de police municipal, les faits reprochés à M. A... revêtent, indépendamment de toute qualification de harcèlement sexuel, un caractère fautif, propre à justifier une mesure disciplinaire.

Si M. A... se prévaut de l'absence de précédent disciplinaire pour des faits comparables et de l'absence d'autres griefs faits à sa manière de servir, il ressort des pièces du dossier, en particulier

des témoignages recueillis auprès de différents agents entendus par le maire ou par la responsable des ressources humaines le 18 octobre 2019, qu'il tenait régulièrement des propos particulièrement outrageants, à connotation ou à caractère ouvertement sexuel, notamment auprès de collègues féminines, voire auprès de tiers dans l'exercice de ses fonctions.

Emanant de sept agents qui font état d'un comportement dont ils ont été directement témoins, ces témoignages concordants ne sauraient être privés de caractère probant du seul fait de leur anonymat. Eu égard aux fonctions exercées par M. A..., ce comportement revêt une particulière gravité, qui ne saurait être justifiée par un humour présenté comme graveleux. Dans ces circonstances, la sanction litigieuse n'est pas disproportionnée.

CAA de LYON N° 22LY02575 – 2024-05-02

Comportement fautif et désobéissance professionnelle - Confirmation de la légalité d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions d'un an avec sursis et révocation du précédent sursis

(Article ID.CITé/ID.Veille du 11/10/2024)



La cour administrative d'appel de Toulouse a annulé le jugement du tribunal administratif de Montpellier et validé la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions d'un an infligée à M. C..., considérant que les faits reprochés étaient établis et que la sanction n'était pas disproportionnée.

La commune a soutenu que M. C... avait adopté un comportement nuisible au bon fonctionnement du service, manifestant une désobéissance aux consignes, un comportement agressif et des propos injurieux.

Elle a également plaidé la légalité et la proportionnalité de la sanction, tenant compte du comportement fautif réitéré de M. C... et de sa mauvaise intégration après une précédente sanction.

M. C. a contesté la matérialité des faits, leur qualification de fautes disciplinaires et la proportionnalité de la sanction.

Par ailleurs, il a invoqué une insuffisance de motivation de l'arrêté du 11 février 2021 et un accès limité à son dossier individuel.

La cour a jugé que le comportement de M. C... (altercation avec un collègue, propos injurieux, attitude passive, absence d'implication) était bien établi, soutenu par des témoignages et des rapports circonstanciés.

Proportionnalité de la sanction et révocation du sursis

Contrairement aux premiers juges, la cour a estimé que la sanction d'un an d'exclusion, dont neuf mois avec sursis, n'était

pas disproportionnée au regard des fautes commises et du précédent disciplinaire de M. C.

La cour a confirmé la révocation du sursis d'un an antérieurement accordé, considérant que la gravité des faits et la réitération de comportements fautifs le justifiaient.

CAA de TOULOUSE N° 22TL21553 - 2024-09-24

La circonstance que des pluies diluviennes aient pu avoir un rôle secondaire dans l'effondrement d'un mur de soutènement est sans incidence sur l'étendue de la responsabilité de la commune

Article ID.CITé du 10/10/2024



En l'absence de titre en attribuant la propriété aux propriétaires des parcelles en bordure desquelles il est édifié ou à des tiers, un mur de soutènement d'une voie publique doit être regardé comme un accessoire de cette voie publique, même s'il a aussi pour fonction de clore les parcelles qui la bordent.

D'autre part, le maître de l'ouvrage est responsable, même en l'absence de faute, des dommages que les ouvrages publics dont il a la garde peuvent causer aux tiers tant en raison de leur existence que de leur fonctionnement. Il ne peut dégager sa responsabilité que s'il établit que ces dommages résultent de la faute de la victime ou d'un cas de force majeure. Ces tiers ne sont pas tenus de démontrer le caractère grave et spécial du préjudice qu'ils subissent lorsque le dommage n'est pas inhérent à l'existence même de l'ouvrage public ou à son fonctionnement et présente, par suite, un caractère accidentel.

En l'espèce, des travaux d'élargissement du chemin, par apport de matériaux de remblais au début des années 1970, lui ont conféré une fonction de mur de soutènement de cette voie communale qui a été réhaussée d'environ deux mètres. Dès lors, ce mur doit désormais être regardé comme un ouvrage public en tant qu'accessoire de la voie publique.

Il résulte également d'un rapport d'expertise que la dégradation du mur, sur toute sa longueur, résulte principalement de la poussée des matériaux de remblais, accessoirement accentuée par une poussée hydrostatique liées aux eaux pluviales et de ruissellement.

Le dommage, ainsi lié à un défaut de conception de l'ouvrage public qu'est le chemin, présente par suite le caractère d'un dommage accidentel de travaux publics.

Si la commune fait valoir que les pluies du 13 au 14 septembre 2015 ont présenté une grande violence avec des précipitations intenses qui ont nécessairement eu un rôle dans la survenance du

dommage, il ne résulte pas de l'instruction que ces pluies, qui ne présentaient pas un caractère imprévisible, aient constitué un événement de force majeure. Dès lors, la circonstance qu'elles aient pu avoir un rôle secondaire dans l'effondrement de l'ouvrage est sans incidence sur l'étendue de la responsabilité de la commune.

Enfin, il ne résulte pas de l'instruction que l'effondrement partiel du mur soit lié à une faute de la victime.

CAA de LYON N° 20LY03424 - 2024-07-04

SG de mairie - Absence de transmission à l'assureur de plusieurs déclarations de sinistre concernant des agents en congé maladie - Faute grave condamnée par une amende

(Article ID.CITé/ID.Veille du 10/10/2024)



L'ancienne directrice générale des services d'une commune avait été renvoyée devant la Cour des comptes pour n'avoir pas transmis à l'assureur de la commune plusieurs déclarations de sinistre dans les délais prescrits, entraînant un préjudice financier significatif pour la commune.

En effet, dans le cadre de la protection sociale de ses agents, la commune avait souscrit une assurance statutaire. Toutefois, de 2018 à 2020, plusieurs déclarations de sinistre concernant des agents en congé maladie n'ont pas été transmises à l'assureur dans les délais contractuellement prévus, entraînant la non-prise en charge des sinistres et le non-paiement de prestations par la compagnie d'assurance pour un montant total de 44 770,31 €.

La chambre du contentieux a jugé que, par ces infractions répétées aux règles d'exécution des recettes, la directrice générale des services avait commis une faute grave entraînant un préjudice financier significatif au regard du budget de fonctionnement de la commune, d'environ 1,5 M€.

Tenant compte des circonstances de l'espèce et de la situation de l'intéressée, la Cour a condamné l'ancienne directrice générale à une amende de 1 000 €.

Cour des compte Arrêt n° S-2024-1305 du 07/10/2024

CIA - Les administrations doivent respecter un certain formalisme

(Article ID.CITé/ID.Veille du 10/10/2024)

Le CIA est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation

professionnelle de l'agent concerné effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Pour fixer le CIA, il doit nécessairement être tenu compte du dernier entretien professionnel, entretien qui ne peut avoir lieu qu'à l'issue de l'année ou de la période sur laquelle porte l'évaluation.

En l'espèce, par la délibération litigieuse, la commune a procédé à l'ajustement de l'enveloppe du CIA au titre de 2022 pour un montant de 300 euros nets à verser à chaque agent de tous les groupes de fonctions. La commune fait valoir que ce complément a pour objet de compenser l'investissement collectif déployé par tous les agents pendant le premier semestre de 2022 dans le cadre de l'accueil de la 6ème étape du Tour de France à Longwy le 7 juillet 2022.

Toutefois, si la collectivité a la possibilité, dans le respect du principe de parité défini aux articles L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique, d'abonder l'enveloppe du CIA pour tenir compte de sujétions spéciales de ses services, en particulier dans le cadre de projets exceptionnels prédéfinis, elle n'a pu légalement décider de verser à chaque agent 300 euros sans possibilité de moduler cette somme en fonction de la participation individuelle de chaque agent à la réalisation des objectifs de service prédéfinis.

TA Nancy 2300850 - 2024-10-01

Véhicules à affichage électoral : triple sanction d'une pratique qui, pourtant, perdure

Article ID.CITé du 09/10/2024



Les médias se font l'écho à chaque élection de candidats recourant de nouveau à des grands véhicules avec des publicités électorales...

Au sommaire

1/ c'est sanctionné pénalement mais avec une forme de droit à l'erreur pour celui qui retire ses publicités illégales de bonne foi dans les 48 heures

2/ C'est sanctionné électoralement... ce qui veut dire que cela n'aura d'impact sur l'élection qu'en cas de victoire courte...

3/ cela peut donner lieu à rectification douloureuse sur les comptes de campagne

Landot Avocats - Analyse complète

Conseil d'État, 19 septembre 2024, n° 491864

Changement d'affectation - Recherche d'une sanction déguisée

(Article ID.CITé/ID.Veille du 09/10/2024)



Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

En l'espèce, Mme B... invoque de nouveau en appel le fait que le changement d'affectation dont elle a fait l'objet au cours de l'année 2014 du poste d'animatrice au centre aéré à celui de secrétaire à l'accueil de la police municipale revêt le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée.

Toutefois, si cette modification, dont elle a été informée par courrier du 19 novembre 2014, fait immédiatement suite à l'avertissement du 20 octobre 2014 qui lui a été infligé en raison de ses propos tenus sur les réseaux sociaux, il ne ressort pas pour autant des pièces du dossier que ce changement aurait également emporté une dégradation de ses conditions de travail, une perte de revenus ou de responsabilités.

Il ne ressort pas non plus des pièces du dossier que ce changement de poste traduirait l'intention de son autorité hiérarchique de la sanctionner alors que l'intérêt du service l'ayant motivé, tenant à son comportement au service " jeunesse " et aux propos qu'elle a tenus sur les réseaux sociaux, n'est pas sérieusement contesté.

CAA de MARSEILLE N° 23MA01177 - 2024-09-20

Une commune est-elle responsable de l'accident survenu à l'occasion d'une manifestation organisée par une association avec autorisation de buvette ?

Article ID.CITé du 08/10/2024

Non : la simple délivrance d'une autorisation de buvette dans le respect des règles y afférent, ne constitue pas une faute de nature à engager la responsabilité de la commune.

Il appartient aux organisateurs de la fête (feux de la Saint-Jean) « de prendre toute mesure pour empêcher les personnes

visiblement incapables de réaliser ce saut ou de mesurer le danger, notamment en raison d'un état d'ivresse manifeste, de s'approcher du feu ».

Source - **Bénévolat Associatif**

Licenciement pour insuffisance professionnelle qui soutient que l'absence de supérieur hiérarchique pendant de nombreux mois ne lui aurait pas permis d'exercer convenablement ses missions

(Article ID.CITé/ID.Veille du 08/10/2024)



Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent, ni qu'elle ait persisté après qu'il a été invité à remédier aux insuffisances constatées. Par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement.

Le requérant soutient que :

- la saisine devant le conseil de discipline procède d'une confusion entre procédure disciplinaire et procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit dès lors qu'aucune insuffisance professionnelle ne pouvait lui être reprochée en l'absence de formation professionnelle, d'encadrement et de tentative pour corriger les faits relevés à son encontre ;
- les faits qui lui sont reprochés relèvent du régime de la sanction disciplinaire et non de celui du licenciement pour insuffisance professionnelle ;

- aucune insuffisance professionnelle ne saurait lui être reprochée dès lors que l'absence de supérieur hiérarchique pendant de nombreux mois, le changement directeur des services techniques et le changement d'équipe municipale ne lui ont pas permis d'exercer convenablement ses missions

Le requérant ne fait état d'aucune justification sérieuse expliquant les nombreux événements illustrant son manque d'investissement et son incapacité à réaliser normalement les tâches lui incombant.

A noter à Si certains des faits qui ont motivé son licenciement constituent, pris isolément, des fautes disciplinaires, ils attestent d'un comportement général de l'intéressé inadapté aux missions confiées et son incapacité à remplir correctement ses fonctions de responsable de service.

Dans ces conditions, et alors même que les compétences techniques de l'intéressé n'ont pas été mises en cause, en prenant en compte ces carences dans sa manière de servir pour licencier M. B pour **insuffisance professionnelle**, le maire de la commune n'a pas commis d'erreur de droit, ni d'erreur d'appréciation.

TA Lyon N° 2303952- 2024-09-20

Radiation des cadres pour abandon de poste d'un agent en congé de maladie qui s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 08/10/2024)



Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à

l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

(...) Si l'autorité compétente constate qu'un agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite qu'elle a demandée en application des dispositions de l'article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1986 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure, respectant les exigences définies ci-dessus et précisant en outre explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie.

Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé

CAA de VERSAILLES N° 21VE03007 - 2024-09-17

BON A SAVOIR

Vacances scolaires : le calendrier pour 2024-2025

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 05/09/2024)



Vous avez besoin de connaître dès maintenant les dates des futures vacances scolaires de vos enfants pour pouvoir vous organiser ?

Service-Public.fr vous donne le détail du calendrier pour toute l'année scolaire 2024-2025.

La France métropolitaine est divisée en 3 zones académiques auxquelles il faut ajouter l'académie de la Corse. Vous pouvez retrouver sur **la fiche** dédiée aux vacances scolaires de **Service-Public.fr** le calendrier complet pour chacune d'entre elles.

Un **simulateur** vous permet d'accéder au calendrier de votre département. Vous précisez juste le nom de votre département

ou de votre territoire et obtenez en un clic toutes les dates des vacances. Vous pouvez notamment y consulter les calendriers scolaires, de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon qui sont spécifiques à chaque académie.

Source - **Service-Public**

+++++

Assomption ou ascension : connaissez-vous vraiment les onze jours fériés français ?

Le 15 août fait partie des onze jours fériés en France, dont les dates peuvent varier, et dont les origines sont parfois méconnues.

Qu'est-ce que la Pentecôte ? Quel rapport entre Pétain et le 1^{er}-Mai ? Pourquoi Noël tombe-t-il le 25 décembre ? Et pourquoi le 1^{er} janvier a-t-il été institué ?

Autant de questions auxquelles vous pourrez répondre avec ce quiz sur l'origine des jours fériés.

Source - **Le Monde**

L'hypocrisie managériale : une nouvelle forme de GRH publique ? Ou quand l'innovation RH publique devient pathogène...

(Article ID.CiTe/ID.Veille du 29/08/2024)



La nouvelle gestion publique des ressources humaines (NGPRH) suppose un rapprochement du management public des ressources humaines de la gestion des ressources humaines (GRH) dans le secteur privé.

Dans les faits, cette NGPRH est au cœur de contradictions multiples, connues et reconnues entre les individus, les idées et les actions mais aussi les décisions et les actions.

Or selon Brunsson (2002, 1993, 1989), l'hypocrisie organisationnelle porte sur les contradictions entre les discours, les décisions et les actions, mais aussi sur le mode de management de ses mêmes contradictions. Ce dernier aspect est l'acceptation qui sera admise dans cette recherche de l'hypocrisie managériale. Cette recherche se donne comme objectif de savoir : en quoi l'hypocrisie managériale peut constituer une nouvelle forme de gestion des ressources humaines (GRH) publique ?

Sur la base d'une recherche-action conduite en 2014 et actualisée par des récits de pratiques et des entretiens, l'hypocrisie managériale apparaît comme est un modèle alternatif de GRH publique : il permet de faire fonctionner les organisations publiques, en ce sens qu'elle donne lieu à des stratégies d'acteurs amenant à une hypocrisie partagée.

Reste que cette posture s'avère néfaste sur la durée car difficile à tenir dans le temps, ce qui l'amène à être une source directe de souffrance au travail à terme. L'hypocrisie managériale se révèle alors comme une forme alternative de GRH publique synonyme d'innovation RH mais pathogène.

CAIRN INFO - Article en accès conditionnel

Acha article 8,00 €

Achat numéro 52,00 €

Nouvelles organisations du travail : quel impact sur la santé mentale ?

(Article ID.CiTe/ID.Veille du 02/09/2024)



Certaines organisations du travail alternatives mettent l'accent notamment sur l'autonomie professionnelle. Est-ce un gage de plaisir au travail ?

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a publié le 13 août 2024 une étude sur les "les effets subjectifs des "nouvelles" organisations du travail". Elle rend compte d'entretiens cliniques collectifs réalisés en 2020 et 2021, sur la base du volontariat, auprès de travailleurs d'une plateforme numérique de livraison à vélo, d'une société coopérative de production (SCOP) de coursiers à vélo et d'une entreprise "libérée".

Sommaire

- Que révèle l'enquête ?
- Des atteintes à la santé

Source - **Vie Publique**

Étude des relations entre les conditions de travail difficiles, les troubles du sommeil, la dépression et les conduites addictives chez des travailleurs en situation de précarité

(Article ID.CiTe/ID.Veille du 03/09/2024)



La Dares et la Drees ont lancé en 2019, un **appel à projets de recherche** (APR) afin d'examiner les conséquences des transformations des conditions et de l'organisation du travail, des nouveaux modes de management, des nouvelles formes d'emploi, ainsi que des emplois précaires et du chômage sur la santé mentale.

Cet appel visait également à explorer les dispositifs de prévention, de rétablissement ou de réparation des atteintes à la santé mentale des actifs.

Cette recherche quantitative s'appuie sur l'analyse de la cohorte CONSTANCES, cohorte épidémiologique de très grande taille en population générale.

À télécharger

- Étude des relations entre les conditions de travail difficiles, les troubles du sommeil, la dépression et les conduites addictives chez des travailleurs en situation de précarité dans la cohorte CONSTANCES

- Synthèse - Étude des relations entre les conditions de travail difficiles, les troubles du sommeil, la dépression et les conduites addictives chez des travailleurs en situation de précarité dans la cohorte CONSTANCES

Source - **DARES**

Réduction des absences dans la fonction publique : ces pistes explosives pour réduire les arrêts de travail des agents

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 05/09/2024)



Les absences pour raison de santé ont connu une hausse généralisée, dans la fonction publique et dans le secteur privé, à partir de 2020. En 2022, ces absences se situaient à des niveaux plus élevés dans la fonction publique (14,5 jours d'absence par an par agent) que dans le secteur privé (11,7 jours par salarié) alors qu'elles se situaient à des niveaux comparables sur la période 2014-2019 (autour de 8 jours par an).

Des différences significatives sont observées entre les trois versants de la fonction publique avec des absences plus marquées dans la fonction publique territoriale (FPT) et hospitalière (FPH) que dans la fonction publique d'État (FPE).

«Ces absences sont sources de pertes d'efficacité, de surcoûts et de désorganisation des services publics.»

La maîtrise et la réduction des absences pour raison de santé constitue donc un objectif pour garantir une meilleure efficacité de la dépense publique et pour assurer la continuité et qualité du service public. Le Premier ministre a confié à l'inspection générale des finances (IGF) et à l'inspection générale des affaires sociales (Igas) et une mission de revue de dépenses relative à la réduction des absences dans la fonction publique.

Les analyses conduites par la mission IGF-Igas ont tout d'abord permis de montrer qu'à structures d'emplois identiques (âge, sexe, état de santé, type de contrat, catégorie socio-professionnelle, diplôme des agents et des salariés) la FPE, la FPH et le secteur privé seraient au même niveau d'absentéisme et l'écart entre la FPT et le privé ne serait que la moitié de celui observé. La mission a chiffré le coût des absences pour raison de santé dans la fonction publique, défini comme le montant des jours rémunérés non travaillés, et l'a évalué à 15 Md€ en 2022. Le total des jours d'absence pour raison de santé représentait 350 k ETP.

La mission a identifié plusieurs leviers pour réduire les absences pour raison de santé dans la fonction publique qui reposent sur des mesures de prévention, de contrôle et d'incitation et qui permettent, le cas échéant, de réaliser des gains d'efficacité ou des économies budgétaires.

En matière d'incitations, la modulation de la prise en charge de la rémunération des agents en arrêt de travail permet de limiter les absences de courte durée pour raison de santé. La mission a étudié deux leviers incitatifs possibles et a chiffré les économies qu'ils permettraient de réaliser :

- **le jour de carence**, réintroduit dans la fonction publique en 2018, a rempli son objectif de réduction des arrêts de courte durée et a représenté des économies budgétaires de 134 M€ en 2023 pour le budget de l'État. L'instauration de deux ou trois jours de carence est un levier possible dans l'objectif de réduire le volume des absences par incitation financière et de dégager des économies budgétaires estimées à 67 M€ pour le budget de l'État et 174 M€ toute fonction publique avec le passage à deux jours de carence et à 112 M€ pour le budget de l'État et 289 M€ toute fonction publique avec le passage à trois jours de carence ;

- **la diminution du taux de remplacement de la rémunération des agents publics en arrêts de courte durée** - actuellement rémunérés à plein traitement à l'exception du premier jour de carence, dans la limite de 90 jours par année glissante - est un autre levier envisageable, complémentaire au jour de carence, pour réduire la durée des absences et dégager des économies budgétaires. Chaque jour d'absence supplémentaire étant partiellement rémunéré, il y a une incitation à modérer la durée d'un arrêt une fois cet arrêt débuté.

À niveau d'absentéisme identique, une telle mesure permettrait de générer environ 300 M€ d'économies budgétaires par versant avec un taux de remplacement à 90 %, taux réglementaire dans le secteur privé (70 % des salariés du secteur privé bénéficient d'un maintien du salaire par l'employeur notamment en application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise).

La mission souligne que les mesures qu'elle propose pour réduire l'absentéisme et qui reposent sur les leviers liés à la rémunération des agents absents pour raison de santé ont vocation à être appréhendées par les décideurs au regard des enjeux d'attractivité de la fonction publique, d'acceptabilité pour les agents publics et d'équité avec le secteur privé.

IGF Lire le rapport

Instruction dans la famille

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a posé le principe de la scolarisation obligatoire dans un établissement scolaire public ou privé de l'ensemble des enfants âgés de trois à seize ans. Depuis la rentrée scolaire 2022, il ne peut être dérogé à cette obligation de scolarisation que sur autorisation préalable délivrée par le directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale (DASEN) du département de résidence de l'enfant, pour des motifs tirés de la situation de l'enfant et limitativement définis par la loi.

A cet égard, tous les enfants qui ne reçoivent pas une instruction en présentiel au sein d'un établissement scolaire relèvent de l'instruction dans la famille.

Les enfants soumis à l'obligation scolaire qui reçoivent l'instruction dans leur famille, y compris dans le cadre d'une inscription dans un établissement d'enseignement à distance, sont l'objet d'une enquête de la mairie compétente et d'un contrôle pédagogique diligenté par l'autorité de l'État compétente en matière d'éducation.

Après avoir été informé par le DASEN de la délivrance d'une autorisation d'instruction dans la famille pour un des quatre motifs prévus par la loi, le maire procède à une enquête afin de :

- vérifier la réalité des motifs avancés par les personnes responsables de l'enfant pour obtenir l'autorisation mentionnée à l'article L. 131-5 du code de l'éducation ;

- contrôler s'il est donné à l'enfant une instruction compatible avec son état de santé et les conditions de vie de la famille.

L'enquête du maire est effectuée dès la première année de la période d'instruction dans la famille. Il convient de la renouveler tous les 2 ans, jusqu'à l'âge de 16 ans.

GUIDE JURIDIQUE - Le rôle des acteurs locaux dans le cadre de l'instruction dans la famille

Lutte contre l'habitat indigne : règles sanitaires d'hygiène et de salubrité

Article ID.CITÉ du 11/09/2024



Jusqu'à présent, les règles générales d'hygiène et de salubrité étaient définies par les arrêtés préfectoraux portant Règlements sanitaires départementaux (RSD), pris sur le modèle de la **circulaire du 9 août 1978**

Pour mémoire, **en cas d'infraction aux règles d'hygiène et de salubrité, le maire dispose d'un pouvoir de contrôle et de prescription**. Il peut dresser un procès-verbal d'infraction. Il conserve cette prérogative et pourra toujours sanctionner la méconnaissance de ces règles.

Le **décret du 29 juillet 2023** a défini les règles sanitaires d'hygiène et de salubrité des locaux d'habitation et assimilés.

Cependant, en date du 29 août 2024, le Conseil d'État a annulé partiellement le décret, se fondant sur le défaut de consultation du Haut conseil de la santé publique (HCSP) entre le projet de décret modifié et sa publication (CE : 29.8.24, n° 488640).

Au sommaire

- Définitions et champ d'application
- Conditions de salubrité inhérentes aux locaux d'habitation
- Règles d'hygiène pour l'utilisation et l'entretien des locaux d'habitation
- Règles d'hygiène pour l'utilisation et l'entretien des bâtiments, des parties à usage commun et des abords des locaux d'habitation
- Obligation d'entretien et de ramonage des foyers et des appareils de chauffage
- Application des règles d'hygiène et de salubrité à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon
- Sanctions applicables
- Dispositions annulées par décision du Conseil d'État : caractéristiques des locaux propres à l'habitation

Source - ANIL

Contentieux administratif : dans quels cas un syndicat peut-il agir ?

(Article ID.CITÉ/ID.Veille du 10/09/2024)



L'intérêt à agir des organisations syndicales de fonctionnaires fait partie des droits fondamentaux reconnus par la Loi. L'action des organisations syndicales doit respecter les conditions de forme imposées par l'objet et le statut du syndicat, notamment le mandat à son représentant légal. **Découvrez dans quels cas de figure un syndicat peut agir pour défendre vos droits.**

Article L 113-2 du code général de la fonction publique qui a codifié l'ancien article 8 de la Loi du 13 juillet 1983 : « Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics. »

Quelle est la portée de ce texte ?

Le syndicat peut-il s'associer à la procédure intentée par un agent ?

Un principe a tempéré au regard de la nature des décisions contestées

Trois exemples pour illustrer

UNSA - Note complète

Lettre d'information documentaire - été 2024

13/09/2024 Julien Lenoir

La lettre d'information documentaire "Sécurité et police municipale" de l'été 2024 est désormais en ligne. Téléchargez-la en cliquant sur le nom du fichier PDF ci-dessous.

Bonne lecture !

Documents

LID_Seurite_PM_2024-07-08.pdf(388 Ko)

Boîte à outils voirie et espaces publics : gestion du domaine routier

Article ID.CITÉ du 14/10/2024



Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement

Le Cerema propose une série de fiches pour présenter la réglementation en matière de gestion du domaine public routier. Elles présentent les connaissances utiles sur des questions complexes liées à la voirie, la gestion du domaine public routier, aux règles applicables, au statut des usagers de la voirie et de ses riverains ainsi qu'aux régimes de responsabilité.

Le domaine public routier, composé de la chaussée et de ses dépendances, fait l'objet d'une réglementation complexe en termes de propriété et de gestion. Lors d'une intervention, il est parfois difficile d'identifier les parties prenantes et les rôles de chacun.

L'objectif de cette série de fiches est d'apporter les éléments de réponses aux questions que se posent les gestionnaires de voirie lorsqu'ils doivent intervenir. Elles renvoient vers les références réglementaires et les ressources pour approfondir.

Les fiches sont sur Cerema Doc :

Fiche n° 1. Répartition des compétences de police sur les voies publiques

Fiche n° 2. Établissements publics de coopération intercommunale et voirie

Fiche n° 3. Autorisations privatives d'occupation du domaine public routier - Régime général

Fiche n° 4. Autorisations privatives d'occupation du domaine public routier : conditions particulières

Fiche n° 5. Alignement

Fiche n° 6. Droits et obligations des riverains de la voie publique

Fiche n° 7. Voies privées et voies relevant du domaine privé

Fiche n° 8. Transfert de voies privées

Fiche n° 9. Eaux pluviales et voirie

Source – CEREMA

35 heures : où en est-on dans la fonction publique ?

(Article ID.CITé/ID.Veille du 10/10/2024)



En France, la **durée légale du temps de travail** est fixée à 35 heures par semaine et 1607 heures par an dans le secteur privé et dans la fonction publique pour un emploi à temps complet. Des régimes dérogatoires sont prévus en cas de conditions de travail pénibles, par exemple.

Quelle est la règle dans la fonction publique ?

La **loi du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique (LTFP) affirme que la durée légale de 1 607 heures s'applique à l'ensemble des agents publics (hors enseignants et personnels de recherche). Pour cela, elle organise, notamment, la suppression

des régimes dérogatoires existants dans certaines collectivités territoriales.

Quelle application de la loi ?

Dans son **rapport sur les finances publiques locales 2024**, la Cour des comptes cite une étude de la Direction générale des collectivités locales réalisée en avril 2024 selon laquelle 85% des communes ont défini des règles pour respecter les règles en matière de temps de travail.

Source - Vie Publique

Les métiers les plus exposés aux violences dans la fonction publique : focus sur les agents en contact avec le public

(Article ID.CITé/ID.Veille du 09/10/2024)



La violence au travail est une problématique croissante dans la fonction publique. En effet, les agents en contact direct avec le public sont particulièrement exposés à diverses formes d'agressions, qu'elles soient verbales, physiques ou psychologiques.

Une étude récente montre que 59 % des violences subies par les agents de la fonction publique se déroulent dans le cadre professionnel, un chiffre bien supérieur à celui des salariés du secteur privé. Quels sont les métiers les plus concernés, et pourquoi les agents en interaction avec les usagers sont-ils particulièrement vulnérables ?

Les agents en première ligne : pourquoi cette surexposition ?

Les métiers de la fonction publique qui impliquent un contact direct avec le public sont nombreux. Policiers municipaux, travailleurs sociaux, agents d'accueil ou encore enseignants, tous partagent une caractéristique commune : l'exposition aux frustrations, mécontentements et tensions des usagers. Cette proximité fait d'eux les cibles privilégiées d'agressions, parfois exacerbées par la précarité ou la détresse des usagers qu'ils rencontrent.

Parmi les facteurs qui expliquent cette surexposition :

- Le contact direct avec les usagers
- Les attentes des citoyens
- Des populations parfois en situation de précarité

Les conséquences des violences peuvent être :

- Physiques : blessures lors d'agressions physiques, tensions musculaires dues au stress.
- Psychologiques : anxiété, stress post-traumatique, burn-out, sentiment d'insécurité.

- Professionnelles : démotivation, absentéisme, baisse de la productivité.

FA-FPT - Note complète

OFFRES D'EMPLOIS

NORD

Intitulé du poste	Collectivité	Grade(s)	Publication
Emploi permanent O059240703001587 Policier municipal (h/f)	MAIRIE DE MAUBEUGE Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 3 jours <i>expire dans 26 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240910000501 Policier municipal (h/f)	MAIRIE DE ESCAUDEUVRES Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 4 jours <i>expire dans 25 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059230701110616 Policier municipal (h/f)	MAIRIE DE SAINT-SAULVE Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 6 jours <i>expire dans 23 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240924001087 Gardien-brigadier	MAIRIE DE DOUAI Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 13 jours <i>expire dans 26 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240924000194 Policier municipal (h/f)	MAIRIE DE FEIGNIES Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 13 jours <i>expire dans 19 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240920001377 POLICIER MUNICIPAL	MAIRIE DE SAINT-ANDRE Nord	C Police municipale Brigadier-chef principal	il y a 17 jours <i>expire dans 12 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240918001202 Agent de Surveillance de la Voie Publique (h/f)	MAIRIE DE HALLUIN Nord	C Administrative Adjoint administratif	il y a 19 jours <i>expire dans 23 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240918001103 Policier Municipal (h/f)	MAIRIE DE HALLUIN Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 19 jours <i>expire dans 23 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240918001087 Policier Municipal (h/f)	MAIRIE DE HALLUIN Nord	C Police municipale Brigadier-chef principal	il y a 19 jours <i>expire dans 23 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240328001045 Agent-e de surveillance de la voie publique	MAIRIE DE LILLE Nord	C Administrative Adjoint administratif	il y a 21 jours <i>expire dans 19 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240913000586 Gardien-brigadier	MAIRIE DE DOUAI Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 24 jours <i>expire dans 19 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240515000346 Policier-e Municipale	MAIRIE DE LOMME ASSOCIEE A LILLE Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 25 jours <i>expire dans 19 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240719000793 Policier municipal (h/f)	MAIRIE DE CONDE-SUR-L'ESCAUT Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 28 jours <i>expire dans 6 semaines</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240905000902 Policier municipal (h/f)	MAIRIE DE TETEGHEM COUDEKERQUE VILLAGE Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 32 jours <i>expire dans 28 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240828000225 Policier municipal (h/f)	MAIRIE DE MONS-EN-BAROEUL Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 40 jours <i>expire dans 23 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240327000057 UN GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE (H/F)	MAIRIE DE MONS-EN-BAROEUL Nord	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 40 jours <i>expire dans 23 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O059240808000843	MAIRIE DE PERENCHIES	C Police municipale	depuis 2 mois <i>expire</i>

Intitulé du poste	Collectivité	Grade(s)	Publication
Policier ou policière municipal	Nord	Gardien brigadier	dans 29 jours vu le7 octobre 2024

PAS DE CALAIS

Intitulé du poste	Collectivité	Grade(s)	Publication
Emploi permanent O062241003000257 Policier municipal (H/F)	MAIRIE DE LENS Pas-de-Calais	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 4 jours expire dans 25 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O062240614000746 Policier Municipal pour la brigade de nuit	MAIRIE DE ETAPLES-SUR-MER Pas-de-Calais	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 5 jours expire dans 24 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O062241001000955 Garde Urbain	MAIRIE DE BOULOGNE-SUR-MER Pas-de-Calais	C Police municipale Garde champêtre chef principal	il y a 6 jours expire dans 26 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O062240930001607 AGENT DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE	MAIRIE DE CUCQ Pas-de-Calais	C Technique Adjoint technique	il y a 7 jours expire dans 26 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O062240711000337 Policier municipal (h/f)	MAIRIE DE BRUAY-LA-BUISSIERE Pas-de-Calais	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 12 jours expire dans 12 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O062240901386452 Agent de surveillance de la voie publique	MAIRIE DE CALAIS Pas-de-Calais	C Technique Adjoint technique	il y a 17 jours expire dans 12 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O062240830001161 POLICIER MUNICIPAL DE JOUR	MAIRIE DE HENIN-BEAUMONT Pas-de-Calais	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 38 jours expire dans 24 jours vu le7 octobre 2024

AISNE

Intitulé du poste	Collectivité	Grade(s)	Publication
Emploi permanent O002241001000440 Agent de Surveillance de la Voie Publique	Mairie de CHAUNY Aisne	C Technique Adjoint technique	il y a 6 jours expire dans 23 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O002240920000196 Agent de surveillance de la voie publique - ASVP	CHATEAU-THIERRY Aisne	C Administrative Adjoint administratif	il y a 17 jours expire dans 6 semaines vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O002240409000404 Policier municipal (h/f)	VILLERS-COTTERETS Aisne	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 20 jours expire dans 6 semaines vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O002240828000434 Opérateur de vidéo protection	SOISSONS Aisne	C Technique Adjoint technique	il y a 40 jours expire dans 19 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O002240423000466 Policier municipal (h/f)	BOHAIN-EN-VERMANDOIS Aisne	C Police municipale Gardien brigadier	depuis 2 mois expire dans 12 jours vu le7 octobre 2024

OISE

Intitulé du poste	Collectivité	Grade(s)	Publication
Emploi permanent O060240816000066 Policier municipal (h/f)	LAGNY LE SEC Oise	C Police municipale Gardien brigadier	aujourd'hui expire dans 9 semaines vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060241003000998 Policier municipal (équipe de nuit) F/H	COMPIEGNE Oise	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 4 jours expire dans 25 jours vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240807000844 Policier municipal (h/f)	TILLE Oise	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 5 jours expire dans 8 semaines vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240930001827 Policier municipal (h/f)	VENETTE Oise	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 7 jours expire dans 8 semaines vu le7 octobre 2024

Intitulé du poste	Collectivité	Grade(s)	Publication
Emploi permanent O060231201296804 Policier municipal (h/f)	LIANCOURT Oise	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 10 jours <i>expire dans 7 semaines</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240901386768 Sa ou son auxiliaire de quartier	BEAUVAIS Oise	C Technique Adjoint technique	il y a 11 jours <i>expire dans 17 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240924000894 Opérateur au Centre de Supervision Intercommunal H/F	AGGLOMERATION DE LA REGION DE COMPIEGNE ET DE LA BASSE AUTOMNE Oise	C Technique Adjoint technique	il y a 13 jours <i>expire dans 16 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240808000208 Agent de police municipal H/F pour la brigade de nuit	CREPY EN VALOIS Oise	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 14 jours <i>expire dans 17 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240709001214 Chargé(e) de mission opérationnel - sécurité (H/F)	AGGLOMERATION DE LA REGION DE COMPIEGNE ET DE LA BASSE AUTOMNE Oise	C Administrative Adjoint adm. principal de 1ère classe	il y a 17 jours <i>expire dans 12 jours</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240201356854 CHEF CSU (F/H)	CREIL Oise	B Police municipale Chef de service de police municipale	il y a 17 jours <i>expire dans 6 semaines</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240524000657 agent de surveillance de la voie publique	VERBERIE Oise	C Technique Adjoint technique	il y a 20 jours <i>expire dans 6 semaines</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240201358057 GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE	CREIL Oise	C Police municipale Brigadier-chef principal	il y a 25 jours <i>expire dans 5 semaines</i> vu le7 octobre 2024
Emploi permanent O060240903000559 Policier municipal (h/f)	SENLIS Oise	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 34 jours <i>expire dans 25 jours</i> vu le7 octobre 2024

SOMME

Intitulé du poste	Collectivité	Grade(s)	Publication
Emploi permanent O080230300989675 Opérateur Radio et Vidéo (H/F)	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION D'AMIENS METROPOLE Somme	C Police municipale Gardien brigadier	il y a 6 jours <i>expire dans 26 jours</i> vu le7 octobre 2024

Pôle Police municipale des Hauts de France



ADHESION 2024 OU RENOUELEMENT D'ADHESION

AU BULLETIN D'INFORMATIONS DES AGENTS(ES) DE POLICE MUNICIPALE, GARDES-CHAMPETRES ET AGENTS(ES) DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE FAFPT DES HAUTS DE FRANCE

Vos coordonnées :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse postale : _____

Adresse électronique (en majuscule) : _____ @ _____

Téléphone (portable de préférence) : _____

Votre situation administrative :

Catégorie : A B C

Grade complet : _____

Vous êtes : Titulaire Contractuel

Commune de rattachement : _____

Adresse professionnelle : _____

Fait à : _____ le : _____

Signature

TARIF ANNUEL : 73 €

Cotisation donnant droit à une réduction d'impôt de 66%.

<input type="checkbox"/> Règlement par virement Insérer l'IBAN de votre structure	<input type="checkbox"/> Règlement par chèque Insérer les conditions concernant le règlement par chèque : paiement en plusieurs fois, chèque à libeller à l'ordre de ...
--	---

Informations relatives à l'utilisation de vos coordonnées

Je consens au traitement de mes données fournies sur le présent bulletin d'adhésion, lesquelles sont nécessaires à la constitution de mon dossier administratif

Loi Informatique & Liberté / RGPD – Données : Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale – 96 rue Blanche 75009 PARIS pour constituer les dossiers administratifs des adhérents. La base légale du traitement est le consentement et le fait qu'il soit nécessaire pour l'adhésion au Syndicat. Les données collectées seront communiquées aux administrateurs du logiciel national. Elles sont conservées pendant une durée de deux ans plus l'année en cours. Durant la période d'adhésion, les informations collectées seront utilisées pour vous informer de l'actualité du Syndicat ou vous solliciter en vue de participer à la vie syndicale. En cas de non-renouvellement de votre adhésion, les données seront conservées à des fins de traitement statistique pendant deux ans. Vous pouvez accéder aux données vous concernant, les rectifier, demander leur effacement ou exercer votre droit à la limitation du traitement de vos données. Pour exercer ces droits ou pour toute question sur le traitement de vos données dans ce dispositif, vous pouvez contacter le DPD par mail : dpofafpt@gmail.com Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits « Informatique et Libertés » ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.

À faire parvenir à :

FAFPT | Union Régionale Hauts de France

Pôle Police Municipale FAFPT HAUTS DE FRANCE - Service comptabilité

45 rue de l'Union 59150 Wattrelos

Retrouvez nous sur : pole-police-hauts-de-france.fr