

P O I N T - D O C N ° 1 5 0 - M a r s 2 0 0 7

A retenir

**La loi relative à la fonction publique territoriale
Reclassement d'un agent non titulaire inapte**

En bref

Textes officiels :

Création d'une réserve sanitaire
Retraite des fonctionnaires de l'Etat ayant intégré la FPT
Fonctionnaire de l'Etat : taux de la cotisation employeur
Service civil volontaire : pris en compte comme service public
Mise en commun d'un service de police municipale
Gardes-champêtres : élargissement des compétences
Professionnels de l'action sociale : partage d'informations et secret professionnel
Accueillants familiaux : agents non titulaires de droit public
Les offices publics de l'habitat : recrutement des directeurs
Fonctionnaires des filières en relation avec les enfants : formation à la protection de l'enfance
Congé de maternité : réduction de la période prénatale
Assistant spécialisé d'enseignement artistique : création d'une nouvelle spécialité au concours
Encadrement des centres de loisirs
Etablissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans : création et encadrement
Direction des établissements ou services sociaux et médico-sociaux : niveau et qualification du personnel

Circulaires :

Surveillance de cantine : taux au 1^{er} février 2007
Avantage en nature : évaluation
Rémunération des apprentis

Jurisprudence :

Agent des SPIC : compétence juridictionnelle
Commission d'assimilation des diplômes européens pour l'accès à la FPT : obligations
Agent illégalement évincé : réintégration sur un emploi équivalent
Emploi fonctionnel : fin de détachement
Agent non titulaire, collaborateur de cabinet : bénéfice de la loi du 03.01.2001 sur l'emploi précaire
Prolongation de suspension et poursuites pénales
Acte obtenu en fraude : la collectivité peut le retirer à tout moment
Non titulaire : licenciement et retour d'un agent en congé de maladie
Suppression d'un emploi de non titulaire

Questions écrites :

Insertion des personnes handicapées
Fonctionnaire : appartenance à deux fonctions publiques
Collaborateur de cabinet : cumul d'emplois
Collectivités territoriales : contrôle des horaires du personnel
Filière d'enseignement artistique : durée du travail
Rémunération des fonctionnaires de catégorie C
Aide sociale : financement

*Les textes référencés sont, sauf exception, consultables dans la
base documentaire du site www.cjgversailles.fr (accès abonnés)*

A retenir...

LA LOI RELATIVE A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Cette loi n° 2007-209 du 19 février 2007 modifie en profondeur la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et la loi n° 94-594 du 12 juillet 2004

Ce texte institue une formation professionnelle tout au long de la vie. Elle comprend la formation obligatoire d'intégration et de professionnalisation, qui regroupe des actions d'intégration pour les agents de toutes catégories et de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité. S'y ajoutent la formation de perfectionnement (en cours de carrière), de préparation aux concours et examens, la formation personnelle suivie sur l'initiative de l'agent et les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage du français.

La loi crée, également, le droit individuel à la formation, à raison de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans. Il concerne la seule formation de perfectionnement et la préparation aux concours. Outre le livret individuel de formation, qui retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie, le texte institue deux congés, pour la validation des acquis de l'expérience et le bilan de compétences.

L'aspect institutionnel de cette loi clarifie les compétences et les missions du CNFPT et des centres de gestion. Le CSFPT est qualifié d'instance représentative de la fonction publique territoriale et, en son sein, les représentants des collectivités territoriales forment un collège des employeurs publics territoriaux qui est consulté par le Gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial. Il peut dorénavant être saisi pour avis sur les ordonnances (articles 8 et 10-1 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984).

Enfin, un certain nombre de dispositions touchent à la gestion des ressources humaines, notamment :

L'hygiène, la sécurité et la médecine préventive. (articles 108-1 à 108-3 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : un chapitre de la loi statutaire sur la fonction publique territoriale leur est maintenant consacré. Les dispositions de l'article 108-2 se substituent au code des communes. Toutefois, la disposition concernant la surveillance médicale des agents reste en vigueur en attendant la publication d'un décret.

Les commissions administratives paritaires (article 29 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : Le président d'une CAP peut désigner le directeur général des services ou son représentant pour l'assister lors de la réunion.

Les agents en contrat à durée indéterminée (articles 3 et 136 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : En cas de changement d'emploi au sein de la même collectivité, le bénéficiaire du CDI leur est maintenu à la condition qu'ils continuent d'exercer des fonctions de même nature. Un décret en Conseil d'Etat viendra déterminer les conditions dans lesquelles la rémunération des agents en CDI pourra évoluer et celles dans lesquelles ils pourront être mis à disposition.

Les nouveaux cas de recrutement de non titulaires (article 3 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : Dans les communes de moins de 1 000 habitants, il est maintenant possible de confier le secrétariat de mairie à un agent non titulaire, quelle que soit la durée du temps de travail.

Les mutations après formation (article 51 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : Lorsqu'une mutation intervient dans les trois années qui suivent la titularisation d'un agent, la collectivité d'accueil devra (sauf accord de la collectivité d'origine) verser à cette dernière une indemnité correspondant, d'une part, à la rémunération perçue par l'agent pendant sa formation obligatoire, d'autre part, au coût de la formation.

Les seuils de création des emplois fonctionnels (article 53 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : Les seuils d'emplois fonctionnels sont abaissés dans les communes et les EPCI à fiscalité propre : dans les

A retenir...

communes, le seuil de création de l'emploi de directeur général des services est abaissé à 2 000 habitants (au lieu de 3 500 h. actuellement) et celui des emplois de directeur et de directeur général des services techniques à 10 000 h. (au lieu de 20 000 h.) ; dans les EPCI à fiscalité propre, le seuil de création de l'emploi de directeur des services est fixé à 10 000 h. (au lieu de 20 000 h.) et celui de l'emploi de directeur général des services techniques à 10 000 h. (au lieu de 80 000 h.).

La prise en compte de l'expérience professionnelle (article 39 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : L'expérience professionnelle peut être prise en compte dans les épreuves des concours et pour l'inscription au choix sur une liste d'aptitude à la promotion interne.

Les ratios d'avancement fixés par l'autorité territoriale (article 49 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : Il appartient désormais à l'assemblée délibérante (après avis du CTP) de fixer le pourcentage maximum de fonctionnaires pouvant être promus au grade supérieur. Cette disposition n'est pas applicable aux agents de police municipale.

Les emplois spécifiques (article 139ter de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : Les titulaires d'un emploi spécifique de catégorie A, qui possèdent un diplôme de niveau licence et justifient de 15 années de carrière dans un emploi spécifique, sont intégrés, à leur demande, dans une filière de la fonction publique, dans des conditions qui seront fixées par décret.

L'aide sociale en faveur des agents territoriaux (article 81 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) : Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doivent prendre une délibération qui détermine « le type des actions et le montant des dépenses » que la collectivité ou l'établissement public entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale ainsi que les modalités de leur mise en œuvre. Les dépenses afférentes à ces prestations font désormais partie des dépenses obligatoires des communes, des départements et des régions.

Une circulaire du CIG actuellement en préparation présentera un panorama exhaustif des apports de ce texte.

☛ *Loi n° 2007-209 du 19.02.2007 parue au JO du 21.02.2007*

AGENT NON TITULAIRE INAPTE A SES FONCTIONS : RECLASSEMENT

Un employeur a l'obligation de chercher à reclasser un salarié inapte physiquement à ses fonctions et, en cas d'impossibilité, de le licencier. Ce principe qui s'applique aux agents contractuels de droit public, oblige l'employeur à inviter l'intéressé à formuler une demande de reclassement. Il résulte du principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement. Ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public, catégorie à laquelle appartient Mme P.. **Par ailleurs, les dispositions législatives, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé, ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement, mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande.** En l'espèce, Mme P. n'a pas été invitée à présenter une demande de reclassement avant que ne soit prise la décision de licenciement litigieuse. Par conséquent, cette décision n'a pas été prise régulièrement et l'ANPE n'est pas fondée à se plaindre que le TA de Châlons-en-Champagne a annulé la décision du 27 mai 2003 de son directeur régional de Champagne-Ardenne licenciant Mme P. et lui a enjoint de réintégrer celle-ci dans un délai de deux mois.

☛ *CE n° 276863 du 26.02.2007 - Agence nationale pour l'emploi du 26.02.2007*

TEXTES OFFICIELS

Création d'une réserve sanitaire au sein des trois fonctions publiques

En vue de répondre aux situations de catastrophe, d'urgence ou de menace sanitaires graves sur le territoire national, il est institué un corps de réserve sanitaire ayant pour objet de compléter, en cas d'événements excédant leurs moyens habituels, ceux mis en oeuvre dans le cadre de leurs missions par les services de l'Etat, des collectivités territoriales et des autres personnes participant à des missions de sécurité civile.

Ce corps de réserve est constitué de professionnels et anciens professionnels de santé et d'autres personnes répondant à des conditions d'activité, d'expérience professionnelle ou de niveau de formation fixées, par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité civile. La réserve sanitaire comprend une réserve d'intervention et une réserve de renfort. Les réservistes souscrivent auprès de l'autorité compétente mentionnée à l'article L. 3135-2 du code de la santé publique, un contrat d'engagement à servir dans la réserve sanitaire d'intervention ou de renfort.

Le fonctionnaire qui accomplit une période d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à quarante-cinq jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée. Ce texte modifie les articles 55 et 74 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

☞ *Loi n° 2007-294 du 5 mars 2007 – article 8 - parue au JO du 06.03.2007*

Retraite des fonctionnaires de l'Etat ayant intégré la FPT

Les fonctionnaires qui demandent leur intégration dans la fonction publique territoriale relèvent du régime spécial de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales à compter de la date d'effet de l'intégration. Lorsqu'ils réunissent les conditions prévues par la réglementation de ce régime, ils peuvent bénéficier d'une pension rémunérant les services effectifs accomplis, y compris pour l'Etat, antérieurement à l'intégration. En contrepartie, afin d'assurer une compensation financière intégrale des charges ainsi assurées pour le compte de l'Etat, une fraction de la taxe sur la valeur ajoutée visée à l'article 256 du code général des impôts est affectée à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales dans des conditions fixées par une loi de finances. **Cette disposition est intégrée à l'article 108 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.**

☞ *Loi n° 2007-290 du 05 mars 2007, article 68, parue au JO du 06.03.2007*

Fonctionnaire de l'Etat détaché : taux de la contribution employeur pour la retraite

Le taux de la contribution employeur due pour la constitution des droits à pension des agents détachés de l'Etat est porté à 39,5 %. Ce taux est prévu à l'article 2 du décret n° 84-971 du 30.10.1984. Ce texte abroge le décret n° 92-265 du 24.03.1992.

☞ *Décret n° 2007-343 du 13 mars 2007 paru au JO du 15.03.2007*

Service civil volontaire : prise en compte en service public effectif

L'article 32 de la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance prévoit la prise en compte du temps effectif de volontariat au titre du service civil volontaire pour le recul de la limite d'âge d'accès à un emploi, dans le calcul de l'ancienneté, ainsi que dans le cadre de la validation des acquis professionnels. Cette disposition est codifiée à l'article L 121-20 du code de l'action sociale et des familles.

☞ *Loi n° 2007-297 du 05 mars 2007, article 32, parue au JO du 07.03.2007*

En bref...

Mise en commun d'un service de police municipale

Ce nouvel article L 2212-10 du CGCT va permettre aux communes limitrophes de moins de 20.000 habitants et regroupant au total moins de 50.000 habitants d'avoir plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune de ces communes. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, les agents restent sous l'autorité du maire de cette commune.

Chaque agent de police municipale est de plein droit mis à disposition des autres communes par la commune qui l'emploie dans des conditions prévues par une convention transmise au représentant de l'Etat dans le département. Cette convention, conclue entre l'ensemble des communes intéressées, précise les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun des agents et de leurs équipements.

Ces communes se dotent d'une convention de coordination des interventions de la police municipale avec les services de l'Etat dans les formes prévues par l'article L. 2212-6.

Le cas échéant, la demande de port d'arme prévue par l'article L. 412-51 du code des communes est établie conjointement par l'ensemble des maires de ces communes. Ceux-ci désignent parmi eux l'autorité qui sera autorisée par le préfet à acquérir et détenir les armes.

Une commune appartenant à un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ne peut mettre en commun des agents de police municipale lorsqu'il met des agents à disposition des communes dans les conditions prévues à l'article L. 2212-5 du CGCT.

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application de ce nouvel article.

☛ *Loi n° 2007-297 du 05 mars 2007, article 4, parue au JO du 07.03.2007*

Gardes-champêtres : compétences

Les gardes-champêtres deviennent des agents de police judiciaire adjoints : lorsqu'ils agissent pour l'exercice des attributions fixées au dernier alinéa de l'article L. 2213-18 du code général des collectivités territoriales. Ils constatent également les contraventions mentionnées au livre VI du code pénal, dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, dès lors qu'elles ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête et à l'exclusion de celles réprimant des atteintes à l'intégrité des personnes. La liste de ces contraventions à paraître devrait comprendre la divagation d'animaux dangereux, les menaces de violences, les bruits ou tapages injurieux ou nocturnes, les destructions, dégradations et détériorations légères (voir le rapport préparatoire de la loi n° 3436).

☛ *Loi n° 2007-297 du 05 mars 2007, article 74, parue au JO du 07.03.2007*

Professionnels de l'action sociale : partage d'informations et secret professionnel

La loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance et la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance complètent et précisent les obligations des personnels médico-sociaux et également des élus (maire et président du conseil général) dans les domaines du secret professionnel et du partage de l'information dans le domaine de la protection de l'enfance.

Ces dispositions sont codifiées aux articles L 121-6-2 et L 226-1 à L 226-13 du code de l'action sociale et des familles

☛ *Loi n° 2007-297 du 05 mars 2007, article 8, parue au JO du 07.03.2007*

☛ *Loi n° 2007-293 du 05 mars 2007, articles 12, 15, 16, parue au JO du 06.03.2007*

Les accueillants familiaux : des nouveaux agents non titulaires de droit public

Les personnes morales de droit public ou de droit privé peuvent, après accord du président du conseil général du département de résidence de l'accueillant familial, être employeurs des accueillants familiaux mentionnés à l'article L. 441-1 du code de l'action sociale et des familles. Les accueillants familiaux employés par des collectivités territoriales ou leurs établissements publics administratifs sont des agents non titulaires de ces collectivités. Les accueillants familiaux employés par des établissements sociaux ou médico-sociaux publics sont des agents non titulaires de ces établissements. Les dispositions particulières qui leur sont applicables sont fixées par voie réglementaire.

Il est conclu, pour chaque personne accueillie, entre l'accueillant familial et son employeur, un contrat de travail écrit. Tout contrat de travail fait l'objet d'une période d'essai de trois mois, éventuellement renouvelable après accord écrit du salarié.

Les accueillants familiaux perçoivent une rémunération garantie dont le montant minimal est déterminé en référence au salaire minimum de croissance. Le montant de la rémunération est fonction du nombre de personnes accueillies et de la durée du travail. Cette rémunération est complétée des indemnités mentionnées aux 2° à 4° de l'article L. 442-1 du code de l'action sociale et des familles. **Les montants des indemnités mentionnées aux 2° et 3° du même article L. 442-1 sont compris entre un minimum et un maximum fixés par décret.**

Le nombre de journées travaillées ne peut excéder pour chaque salarié un plafond annuel de deux cent cinquante-huit jours. Les modalités de détermination de la durée et de suivi de l'organisation du travail sont fixées par accord collectif de travail ou, à défaut, par décret.

Ces nouvelles dispositions ont été insérées par l'article 57 de la loi n° 2007-290 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale du 5 mars 2007. Ces dispositions sont, désormais, codifiées aux articles L 444-1 à 449- 9 du code de l'action sociale et des familles.

☞ *Loi n° 2007-290 du 5 mars 2007, article 57, parue au JO du 06.03.2007*

Les offices publics de l'habitat : recrutement du directeur

La loi n° 2007-290 instituant un droit au logement opposable modifie et ratifie l'ordonnance sur les offices publics de l'habitat. Ces nouvelles dispositions prévoient :

- Le directeur d'un office de l'habitat est recruté par un contrat à durée indéterminée. **Néanmoins, lorsque le directeur général est recruté par la voie du détachement, la durée du contrat est liée à celle du détachement. Un décret en Conseil d'Etat précise les principales caractéristiques du contrat et fixe notamment les conditions d'exercice des fonctions et de rémunération, le cas échéant les avantages annexes, ainsi que l'indemnité pouvant être allouée en cas de cessation de fonction. Ce décret prévoit en outre les conditions dans lesquelles un fonctionnaire en poste dans l'établissement peut être détaché sur le poste de directeur général.** Ces dispositions sont codifiées à l'article L 421-12 du code de la construction et de l'habitation.

- Les agents non titulaires en fonction dans les offices publics d'habitations à loyer modéré lors de leur transformation en offices publics de l'habitat demeurent régis par les dispositions qui leur étaient antérieurement applicables, sans que cette transformation ait pour effet de prolonger la durée des contrats. **Toutefois, les agents non titulaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée peuvent demander, à tout moment, à être soumis au règlement fixant les conditions d'emploi et de rémunération des personnels ne relevant pas du statut de la fonction publique territoriale employés au sein des offices publics de l'habitat.** Si cette demande est faite dans le délai d'un an à compter de la date de la première réunion du conseil d'administration de l'office public de l'habitat, constitué dans les conditions prévues à l'article L. 421-8 du code de la construction et de l'habitation, le directeur général de l'établissement doit y faire droit.

☞ *Loi n° 2007-290 du 05 mars 2007, article 16, parue au JO du 06.03.2007*

En bref...

Fonctionnaires des filières sociale, médico-sociale, animation, sportive, culturelle et police : formation sur la protection de l'enfance

Les médecins, l'ensemble des personnels médicaux et paramédicaux, les travailleurs sociaux, les magistrats, les personnels enseignants, les personnels d'animation sportive, culturelle et de loisirs et les personnels de la police nationale, des polices municipales et de la gendarmerie nationale reçoivent une formation initiale et continue, en partie commune aux différentes professions et institutions, dans le domaine de la protection de l'enfance en danger. Cette formation est dispensée dans des conditions fixées par voie réglementaire. Cette disposition est codifiée à l'article L 542-1 du code de l'éducation.

☞ Loi n° 2007-293 du 05 mars 2007, article 25, parue au JO du 06.03.2007

Congé de maternité : réduction possible de la période prénatale

Ce texte modifie :

1) l'article L 122-6 du code du travail : **La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement d'une durée minimale de trois semaines**, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement étant alors augmentée d'autant.

2) l'article L. 331-4 du code de la sécurité sociale : Par dérogation aux articles L. 331-3 et L. 331-4, la durée de la période de versement de l'indemnité journalière à laquelle l'assurée a droit avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite à sa demande, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines. La durée de la période de versement postérieure à l'accouchement est augmentée d'autant. Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'assurée a demandé le report, celui-ci est annulé et l'indemnité journalière de repos est versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement.

A noter que ces dispositions étaient déjà prévues par la circulaire n° FPPA9610038C du 21 mars 1996 pour les fonctionnaires territoriaux.

☞ Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007, article 30, parue au JO du 06.03.2007

Assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique : création d'une nouvelle spécialité au concours

Suite à la création d'un diplôme d'Etat de direction d'ensembles à vents par le ministère de la culture, il est introduit une nouvelle spécialité dans le concours d'assistant spécialisé d'enseignement artistique. Cette discipline est intitulée "direction d'ensemble instrumentaux". Ce texte fixe les épreuves d'admissibilité et d'admission pour les différents concours.

☞ Décret n° 2007-339 du 13 mars 2007 paru au JO du 15.03.2007

Encadrement des centres de loisirs

Ce texte fixe la liste des diplômes permettant d'exercer les fonctions de direction dans les séjours de vacances, les accueils sans hébergement et les accueils de scoutisme par les titulaires de ces diplômes justifiant d'une ou plusieurs expériences d'animation de mineurs, dont une au moins en accueil collectif de mineurs, d'une durée totale de vingt-huit jours dans les cinq ans qui précèdent. Il abroge l'arrêté du 21 mars 2003.

☛ *Arrêté du 09.02.2007 paru au JO du 27 février 2007*

Conformément au décret du 26 juillet 2006 mettant en œuvre la réforme du régime d'accueil des mineurs hors du domicile parental, cet arrêté fixe les dérogations aux conditions d'exercice des fonctions de direction de séjour de vacances et d'accueil de loisirs, prévues à titre exceptionnel pour satisfaire un besoin auquel il ne peut être répondu et durant une période limitée.

Ces dérogations ne peuvent être accordées qu'en cas de difficultés manifestes de recrutement :

– soit aux personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur ou de l'un des diplômes, titres ou certificats de qualification figurant sur la liste fixée par l'arrêté mentionné au I du R. 227-12, âgées de vingt et un ans au moins à la date de l'accueil et justifiant d'expériences significatives d'animation en accueils collectifs de mineurs ;

– soit aux personnes dont l'expérience et les compétences techniques et pédagogiques peuvent seules répondre à l'objet particulier de l'accueil

☛ *Arrêté du 13.02.2007 paru au JO du 22 février 2007*

Etablissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans : création et encadrement

Ce texte modifie les conditions de création des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans ainsi que les niveaux de diplômes des personnels encadrant et gérant ces services.

Les pouponnières à caractère sanitaire et les centres de loisirs et les services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe, ne sont pas soumis à ces dispositions.

Par ailleurs, **les établissements et services d'accueil existant à la date de publication du présent décret disposent d'un délai de trois mois pour se mettre en conformité avec les dispositions de l'article R. 2324-37-2 du code de la santé publique et d'un délai de six mois pour se mettre en conformité avec les dispositions des articles R. 2324-29 et R. 2324-30 du même code.**

Les établissements et services d'accueil mentionnés à l'article R. 2324-46-1 du code de la santé publique existant dont la création n'a pas fait l'objet d'une autorisation ou d'un avis du président du conseil général, disposent d'un délai d'un an à compter de cette date pour solliciter cette autorisation ou cet avis prévus à l'article R. 2324-18.

Les établissements d'accueil occasionnel en fonction à la date de publication de ce texte ne sont pas soumis à l'obligation prévue à l'article R. 2324-40-1 du code de la santé publique. **Enfin, les dispositions des articles R. 2324-34 à R. 2324-37 du code de la santé publique ne sont pas applicables au personnel en fonction dans les établissements et services existants.**

☛ *Décret n° 2007-230 du 22 février 2007 paru au JO du 22.02.2007*

En bref...

Direction des établissements ou services sociaux et médico-sociaux : niveau et qualification du personnel

Tout professionnel chargé de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux doit être titulaire d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Par dérogation à l'article D. 312-176-7, les titulaires du diplôme de cadre de santé, les titulaires d'un diplôme sanitaire ou social de niveau III, justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans dans le secteur sanitaire, social ou médico-social et qui, soit ont suivi, soit s'engagent à suivre et achever dans un délai de cinq ans une formation à l'encadrement inscrite sur une liste fixée par un arrêté du 1^{er} mars 2007, peuvent être admis à diriger trois types d'établissements sociaux ou médico-sociaux.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 123-23 (Les centres d'action sociale peuvent créer et gérer tout établissement ou service à caractère social ou médico-social), **les dispositions des articles D. 312-176-5 à D. 312-176-9 sont applicables aux professionnels autres que ceux relevant de la fonction publique hospitalière chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux gérés par un centre communal d'action sociale ou un centre intercommunal d'action sociale, qui ont reçu délégation à ce titre.**

Les titulaires des grades, corps et emplois figurant sur une liste arrêtée par les ministres en charge des affaires sociales et des collectivités territoriales, qui ne remplissent pas les conditions de qualification définies aux articles D. 312-176-6 et D. 312-176-7, peuvent être admis à diriger les établissements mentionnés auxdits articles.

☛ *Décret n° 2007-221 du 19 février 2007 paru au JO du 21.02.2007*

☛ *Arrêté du 1^{er} mars 2007 paru au JO du 16.03.2007*

CIRCULAIRES

Travaux supplémentaires effectués par les enseignants des écoles pour la surveillance de la restauration scolaire

A compter du 1^{er} février 2007, les taux des indemnités pour les heures d'enseignement, d'étude surveillée ou de surveillance de cantine sont fixés comme suit :

- instituteurs : 16,93 €/ 15,24 €/ 10,16 €
- instituteurs exerçant en collège : 18,62 €/ 16,76 €/ 11,17 €
- Professeurs des écoles : 19,03 € / 17,12 € / 14,2 €
- Professeurs des écoles hors classe : 20,93 € / 18,83 € / 12,56 €.

☛ *Note de service n° 2007-038 du 31.01.2007 parue au BO Education n° 8, du 22 février 2007*

Avantage en nature : évaluation

Ce texte abroge et remplace les dispositions de la note de service du 14 avril 2005. Elle tire les conséquences de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions fiscales à l'évaluation du montant de l'avantage en nature entrant dans le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP).

En effet, aux termes de l'article 57 de la loi de finances rectificative pour 2005 codifié à l'article 82 du code général des impôts, **le montant des rémunérations allouées sous la forme d'un avantage en nature logement est désormais évalué, pour le calcul de l'impôt sur le revenu, selon les règles établies pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, quel que soit le niveau de rémunération du bénéficiaire.**

Cette simplification permet à l'employeur, pour le calcul de la valeur de l'avantage en nature pris en compte pour l'impôt sur le revenu, pour les cotisations sociales et pour la cotisation retraite additionnelle, de retenir une estimation unique fondée :

- soit sur une évaluation forfaitaire,
- soit sur une évaluation d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

☛ *Note de service n° 2007-053 parue au BO EN n° 11 du 15.03.2007*

Rémunération applicable aux apprentis

Cette circulaire a pour objet de rappeler les modalités de détermination de la rémunération à verser aux personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage telles qu'elles résultent de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et de ses décrets d'application. La rémunération de l'apprenti est déterminée en fonction de l'âge et de la progression du jeune dans le ou les cycles de formation. L'article L. 117-10 du code du travail dispose que la rémunération des apprentis évolue en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat. Ce second critère a été substitué à la notion « d'année d'apprentissage » par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. **Ainsi, le salaire minimal perçu par un apprenti correspond à un pourcentage du SMIC allant de 25 à 78 % déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (article D 117-1 du code du travail).**

☛ *Circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24.01.2007 parue au BO Travail - n° 2/2007*

JURISPRUDENCE

Agent des SPIC : compétence juridictionnelle

Le juge rappelle que les agents des SPIC sont soumis à un régime de droit privé à l'exception de celui qui est chargé de la direction de l'ensemble du service et du chef de la comptabilité s'il a la qualité de comptable public. **Il n'appartient qu'aux juridictions de l'ordre judiciaire de se prononcer sur les litiges individuels concernant lesdits agents, et seule une disposition édictée ou autorisée par le législateur peut déroger à ces règles.** En l'espèce, Mme A. a été recrutée par contrat du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002 pour occuper un emploi au sein de la direction des constructions navales, qui était alors un service de l'Etat dont l'activité était retracée dans un compte de commerce et avait un caractère industriel et commercial. Toutefois, elle était régie par les dispositions du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi du 11 janvier 1984, du décret du 4 mai 1988 relatif à certains agents sur contrat des services à caractère industriel et commercial du ministère de la défense et de l'arrêté interministériel du même jour pris pour son application. L'ensemble de ces dispositions légalement prises la soumettait à un régime de droit public. Par suite, par dérogation à la règle rappelée plus haut, sa demande tendant à la réparation du préjudice que lui a causé son licenciement avant le terme de son contrat relève de la compétence de la juridiction administrative.

☛ *TC n° C3589 du 15.01.2007 - Mme A.*

Commission d'assimilation des diplômes européens pour l'accès à la FPT : obligations

Selon les dispositions de l'article 4 du décret 94-743 du 30 août 1994, **la commission d'assimilation des diplômes européens pour l'accès à la FPT apprécie le degré des connaissances et des qualifications que le diplôme présenté permet de présumer chez son titulaire en fonction de la nature et de la durée des études nécessaires ainsi que des formations pratiques dont l'accomplissement était exigé pour l'obtenir. La commission a donc l'obligation d'évaluer, en se fondant sur les études sanctionnées par le diplôme présenté, la possibilité de l'assimiler à un diplôme national.** En l'espèce, Mme A. a saisi la commission d'une demande tendant à ce que le European Master qui lui a été délivré par l'établissement « European Accreditation Board of Higher Education Schools » (E.A.B.H.E.S.) de Londres (Royaume Uni) en avril 2005 soit assimilé à un diplôme d'Etat. La commission a refusé cette assimilation au motif que le diplôme de Mme A. n'était pas reconnu par les autorités académiques et qu'il a été obtenu dans un établissement privé, lui-même non reconnu. En se fondant sur cet unique motif, sans rechercher si le degré des connaissances et des qualifications que le diplôme présenté permettait de présumer chez Mme A. était de nature à justifier l'assimilation à un diplôme national, la commission a entaché sa décision d'erreur de droit.

☛ *CE n° 288162 du 26.02.2007 - Mme A.*

Agent illégalement évincé : réintégration dans un emploi équivalent

Lorsqu'une décision de justice enjoint à l'administration de réintégrer un agent illégalement évincé dans un emploi équivalent, le juge de l'astreinte peut conclure à la non-exécution de l'injonction s'il constate un défaut manifeste d'équivalence entre l'emploi occupé par l'agent avant son éviction et celui dans lequel il a été effectivement réintégré. En dehors de ce cas, la contestation par l'intéressé de l'équivalence entre ces emplois constitue un litige distinct, qui doit être soumis au juge du fond.

☛ *CE n° 282032 du 16.02.2007 - M. C.*

Emploi fonctionnel : fin de détachement

Il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels pour des motifs tirés de l'intérêt du service. **Eu égard à la nature particulière des responsabilités qui lui incombent, le fait pour le directeur général adjoint des services d'une commune d'être placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions, peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.** Toutefois et en l'espèce, compte tenu de l'importance de la perte de rémunération de Mme X., et en l'absence de toute argumentation de la commune sur l'intérêt qui s'attacherait à l'exécution de la décision litigieuse, le juge des référés a pu, sans commettre d'erreur de droit ni dénaturer les pièces du dossier, estimer que la condition d'urgence posée par l'article L. 521-1 du code de justice administrative était remplie. D'autre part, eu égard à son office, le juge des référés n'a pas commis d'erreur de droit en regardant le moyen tiré de la méconnaissance du délai de trois mois fixé par l'article 10 du décret 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de hors cadre et congé parental des fonctionnaires territoriaux, comme étant, en l'état de l'instruction, de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de l'arrêté du maire de Menton en date du 19 juin 2006.

☞ CE n° 295886 du 26.02.2007 - Commune de Menton

Agent non titulaire, collaborateur de cabinet : bénéfice de la loi du 3 janvier 2001 sur l'emploi précaire

M. S.-J. a été recruté pour occuper l'emploi de collaborateur de cabinet le 14/11/1989, puis le 5/07/1995. Le nouveau maire ne l'a pas renouvelé dans ses fonctions. Cependant, M S-J. a continué à exercer ses fonctions en qualité de directeur d'une division de la direction de l'aménagement urbain et de la population, en charge des relations et manifestations publiques. Les conditions d'emploi (rattachement hiérarchique à un des secrétaires généraux) ne caractérisent pas des fonctions de collaborateur de cabinet. M. S-J. doit être regardé comme recruté en tant qu'agent non titulaire en CDD verbal sur le fondement de l'article 3 de la loi n° 84-53 et à partir de l'élection du nouveau maire soit le 9/12/1995. Il en résulte que **cet agent remplit les conditions posées par la loi du 3/01/2001 pour être intégré directement dans un cadre d'emplois de la FPT puisqu'il justifie bien de la qualité d'agent non titulaire pendant au moins 2 mois au cours des 12 mois précédant le 10/07/2000 ainsi que la condition de durée de services publics effectifs. La circonstance que cet agent ait été recruté à nouveau comme collaborateur de cabinet le 17/01/2001 puis comme agent non titulaire le 10/07/2001 est sans incidence sur l'appréciation des conditions posées par la loi du 3/01/2001.**

☞ CAA Versailles n° 04VE03389 et 04VE03414 du 02.11.2006 - Commune de Bobigny

Prolongation d'une suspension et poursuites pénales

La suspension d'un agent ne peut être prolongée au-delà d'un délai de quatre mois si une action pénale n'a pas été enclenchée par le procureur de la République. Dans cette affaire, Mme A., agent administratif à la collectivité territoriale de Polynésie française, a été suspendue par un arrêté du 18 août 1999. Son traitement a été réduit de moitié à partir du 17 décembre 1999 par un arrêté du 21 mars 2002 et un titre de recettes a été émis. Toutefois ce n'est que le 7 mars 2000 qu'une information a été requise par le procureur de la République à l'encontre de Mme A. . Dès lors à l'expiration du délai de quatre mois (au 17 décembre 1999), Mme A. ne faisait l'objet d'aucune poursuite pénale. Par conséquent, la décision de prolonger la suspension et de réduire de moitié son traitement est illégale

☞ CAA Paris n° 03PA01900 du 20.06.2006 - Mme A.

En bref...

Acte administratif obtenu par fraude : la collectivité peut le retirer à tout moment

Si un acte administratif obtenu par fraude ne crée aucun droit et, par suite, peut être retiré ou abrogé à tout moment par l'autorité compétente, il incombe à l'ensemble des autorités administratives de tirer, le cas échéant, toutes les conséquences légales de cet acte aussi longtemps qu'il n'y a pas été mis fin. Par ailleurs, un maintien en congé longue durée ne peut pas être fondé sur des motifs étrangers à l'aptitude physique de l'agent tels que des insuffisances professionnelles. Dans cette affaire, Mme B., secrétaire de mairie intercommunal, a été maintenue en congé longue durée. Ses employeurs se prévalent de la circonstance que Mme B. avait obtenu sa nomination alors qu'elle n'avait pas son baccalauréat pour justifier ce maintien. Mais le juge considère que tant que la nomination n'a pas été annulée, les autorités territoriales employeurs ne peuvent s'opposer à la reprise de fonctions de Mme B. Par ailleurs, le maintien en congé de longue durée de Mme B. était motivé par des insuffisances et des fautes professionnelles ainsi que par une déstabilisation probable du fonctionnement du service. Ces motifs sont étrangers à l'aptitude physique de l'agent. Par conséquent, les arrêtés maintenant Mme B. doivent être annulés.

☞ CAA Bordeaux 03BX00064 du 07.03.2006 - Commune de Le Brouilh-Monbert et autres

Non titulaire : licenciement et retour d'un agent de congé de maladie

Les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 ne sauraient avoir pour effet de faire regarder l'engagement d'un agent non titulaire pour le remplacement de fonctionnaires à temps partiel comme conclu pour une durée d'un an tacitement renouvelable. Par ailleurs, la reprise de fonctions d'un agent titulaire qui avait été placé en congé maladie n'est pas de nature à justifier le licenciement d'un agent non titulaire recruté pour remplacer des fonctionnaires à temps partiel. En l'espèce, Mme E. a été recrutée comme agent non titulaire à temps non complet à compter du 1er décembre 2003 pour assurer le remplacement de sept agents titulaires à temps partiel au CCAS de Wattrelos. Il a été mis fin à son engagement à compter du 1er décembre 2003. En premier lieu, contrairement à ce que le CCAS soutient, le juge considère qu'il ne s'agit pas d'un non-renouvellement. Il ne ressort d'aucune stipulation de l'engagement que celui-ci aurait été conclu pour une durée d'un an tacitement renouvelée ni d'aucune disposition de la loi de 1984 que les agents recrutés pour remplacer des titulaires à temps partiel sont engagés pour un an renouvelable. Cependant, Mme E. ne peut être regardée comme ayant un contrat à durée indéterminée, elle avait un contrat à durée déterminée dont le terme n'est pas fixé au 1er décembre 2003. La fin de l'engagement de Mme E. doit être regardée comme un licenciement en cours d'engagement. En second lieu, la reprise de fonctions d'un agent titulaire ne justifie pas le licenciement de Mme E. dans la mesure où le CCAS ne soutient pas que la fin de l'engagement de Mme E. a été motivée par la disparition des raisons qui avaient justifié son recrutement. Le licenciement de Mme E. est, par conséquent, annulé.

☞ CAA Douai n° 05DA00700 du 8 juin 2006 - CCAS de Wattrelos

Suppression d'emploi de non titulaire

La suppression du poste d'agent de développement local ne constitue pas une mesure de réorganisation générale des services municipaux. La consultation du CTP, prévue par l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984 pour l'organisation des administrations concernées, n'était donc pas requise préalablement à la décision de suppression du poste. La consultation du CTP sur le fondement de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984 n'était pas requise non plus puisque la loi impose cette consultation préalablement à la suppression d'emplois des seuls agents titulaires. Cependant, la commune a sollicité l'avis du CTP. A 2 reprises, l'absence de quorum est due aux organisations syndicales qui ont refusé de siéger. La commune n'était pas tenue de convoquer une 3ème fois le CTP et doit être regardée comme ayant renoncé à cette procédure.

☞ CAA Versailles n° 05VE00298 du 02.11.2006 - Commune de Plaisir

REPONSES MINISTERIELLES

Insertion des personnes handicapées

Suite à la création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) par la loi 2005-102 du 11 février 2005, la question se pose des modalités de recensement et d'identification des personnels relevant de l'obligation d'emploi. S'agissant notamment des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 323-5 du code du travail (titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité [ATI] et fonctionnaires reclassés), l'autorité territoriale prenant la décision d'admission à cette allocation ou au reclassement a, en toute hypothèse, connaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de ses agents. S'agissant des personnes reconnues travailleurs handicapés commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (anciennement la COTOREP), l'employeur public peut avoir connaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par cette commission lorsqu'il s'agit d'un recrutement fondé sur cette même qualité, en vertu de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. En revanche, **lorsque le recrutement est opéré sur concours ou lorsque la reconnaissance de travailleur handicapé intervient en cours de carrière, l'agent n'est pas tenu de déclarer son handicap, ni d'ailleurs la commission l'ayant reconnu. Néanmoins, le médecin du travail, que le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 rend compétent pour proposer des aménagements de poste en fonction du handicap et qui doit établir chaque année un rapport d'activité transmis à l'autorité territoriale, pourrait, éventuellement, fournir un état chiffré non nominatif des membres du personnel qui, à sa connaissance, relèvent de l'obligation d'emploi.** Par ailleurs, l'employeur peut demander à ses agents de mentionner s'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en précisant qu'il s'agit d'une simple faculté, et en mentionnant l'obligation légale au titre de laquelle ce renseignement leur est demandé. S'agissant enfin des fonctionnaires reclassés, il convient de souligner qu'il est possible de prendre en compte, à ce titre, les agents qui bénéficient d'un changement d'emploi au sein de leur cadre d'emplois, sur la base de l'article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

☞ *QE n° 25898 du 1^{er} mars 2007 parue au JO S (Q) du 01.03.2007 p 463*

Fonctionnaire : appartenance à deux fonctions publiques

Le Conseil d'État a, à plusieurs reprises, affirmé le caractère légal de l'appartenance simultanée à deux fonctions publiques distinctes (4 janvier 1994, commune de Saint-Philippe, n° 143445 145778 - 4 juillet 1997, ministre du travail et des affaires sociales c/M. de Lemos Peixoto, n° 159966 - 30 novembre 1998, M. Dedours, n° 146970). De même, la cour administrative de Lyon (requête n° 98LY01734 - 98LY01844 - 98LY01903 du 14 juin 1999) a précisé « qu'aucune disposition réglementaire ou législative ni aucun principe général et, en particulier, aucune disposition des lois des 13 juillet 1983, 11 janvier 1984 et 26 janvier 1984, n'interdit à un fonctionnaire d'appartenir simultanément à deux fonctions publiques distinctes ; que, par suite, l'administration ne peut légalement prononcer une radiation des cadres au seul motif que le fonctionnaire intéressé a été titularisé dans une autre fonction publique. Néanmoins, la position régulière dans laquelle l'administration d'origine se doit de placer le fonctionnaire est susceptible de soulever certaines difficultés, notamment en terme de position statutaire. Si la radiation du corps ou cadre d'emplois d'origine, non obligatoire, mais préférable dans un souci de bonne gestion ne peut être prononcée du fait de la volonté de l'agent de maintenir un lien avec son administration d'origine, la possibilité de mise en disponibilité peut être examinée, étant entendu que cette position n'est pas de droit et est prononcée pour une durée limitée. **Enfin, cette possibilité d'appartenance à deux fonctions publiques doit également être examinée au regard de la compatibilité des fonctions auxquelles accède l'agent avec les fonctions précédemment exercées par celui-ci.** À titre d'exemple, il n'est pas possible pour un fonctionnaire exerçant au sein des services déconcentrés de l'Etat d'exercer un emploi dans une collectivité territoriale qu'il a contrôlée dans le cadre de ses précédentes fonctions. Un délai minimal sera nécessaire pour permettre cette situation.

☞ *QE n° 108364 du 27 février 2007 parue au JO AN (Q) du 27.02.2007 - p 2213*

En bref...

Collaborateur de cabinet : cumul d'emplois

Les emplois de collaborateur de cabinet, tels que prévus par l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ne constituent pas des emplois permanents au sens de l'article 34 de cette loi. En conséquence, au regard des dispositions de l'article 2 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 qui précisent que la qualité de collaborateur de cabinet est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi du 26 janvier 1984, le cumul de deux emplois de collaborateur de cabinet apparaît possible. Toutefois, une réserve doit être apportée à ce principe si l'agent en question est un fonctionnaire détaché. En effet, un fonctionnaire ne peut être en situation de double détachement auprès de deux collectivités différentes. Pour un fonctionnaire, seule la mise en position de disponibilité pourrait lui permettre d'être recruté sur deux emplois différents de collaborateur de cabinet. En second lieu, cette faculté doit également être conforme à la réglementation des cumuls d'emplois et de rémunérations publiques. L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, impose aux agents publics de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leurs sont confiées et pose ainsi le principe de l'interdiction du cumul d'un emploi public avec toute autre activité publique ou privée. Il convient actuellement de se référer aux dispositions du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls d'emplois de rémunérations et de retraite, qui continuent de s'appliquer. Le juge qualifie au cas par cas les fonctions exercées d'activité accessoire publique ou d'emploi public. Il analyse notamment le montant de la rémunération et la durée du temps de travail

☛ *QE n° 23648 du 1^{er} mars 2007 parue au JO S (Q) du 01.03.2007 - p 471*

Collectivités territoriales : contrôle des horaires du personnel - horaires

Sur le lieu de travail, les badges électroniques peuvent servir au contrôle des accès aux locaux, à la gestion des temps de travail ainsi qu'à la gestion de la restauration d'entreprise. Ces différents types de dispositifs, qui comportent des données permettant l'identification des salariés, sont soumis à la loi dite « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 et, ainsi que la Cour de cassation l'a rappelé dans son arrêt du 6 avril 2004, doivent être préalablement déclarés auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Si la mise en oeuvre du système de badges informatisé est strictement conforme à la norme simplifiée n° 42 (délibération n° 2002-1 du 8 janvier 2002 de la CNIL), la collectivité peut effectuer une déclaration simplifiée envoyée à la CNIL, par voie électronique. En revanche, si les conditions d'application et de fonctionnement de ce système de badges informatisé sont plus larges que celles énoncées dans la norme simplifiée, il convient alors d'utiliser le régime de déclaration normale. **En ce qui concerne le contrôle des horaires du personnel, chaque passage par un lecteur de badge permet la lecture et l'enregistrement de données relatives à son détenteur. Ce système permet d'enregistrer les déplacements de la personne concernée. Cependant, le traitement mis en oeuvre ne doit concerner que les entrées et sorties du lieu de travail, permettant ainsi un contrôle des horaires, mais ne peut contrôler les déplacements à l'intérieur du lieu de travail, à l'exception des cas dans lesquels certaines zones identifiées font l'objet d'une restriction de circulation justifiée par la sécurité des biens et des personnes qui y travaillent. En outre, ce système n'a pas pour objet de permettre le contrôle du respect des quotas des facilités en temps accordés aux représentants du personnel (délibération n° 2002-1 du 8 janvier 2002 de la CNIL).** Le traitement ne doit donc pas avoir d'autres finalités que le contrôle des accès à l'entrée et dans les locaux limitativement identifiés de l'entreprise ou de l'administration faisant l'objet d'une restriction de circulation (gestion des horaires et des temps de présence, contrôle de l'accès au restaurant d'entreprise ou administratif et contrôle d'accès des visiteurs). **Les personnels et leurs représentants doivent être également parfaitement informés, préalablement à la mise en oeuvre du système de badges, des objectifs poursuivis, des services destinataires des données les concernant, et de leur droit d'accès et de rectification à ces données.**

☛ *QE n° 108493 du 06 mars 2007 parue au JO AN (Q) du 06.03.2007 - p 2459*

En bref...

Filière d'enseignement artistique : durée de travail

Les professeurs, assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique, sont soumis à une obligation de servir d'une durée hebdomadaire fixée à seize ou vingt heures par les décrets du 2 septembre 1991 portant statut particulier des cadres d'emplois des professeurs, assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique. **La CAA de Bordeaux, par un arrêt du 7 novembre 2002, rappelle les dispositions de l'article 2, alinéa 4, du décret n° 91-859 du 2 septembre 1991 par lesquelles les assistants d'enseignement artistique assurent un travail hebdomadaire de vingt heures et que cette durée constitue un des éléments du statut de ces agents. Ce principe a été confirmé par plusieurs arrêts du 19 décembre 2006 de la CAA de Lyon par lesquels elle déclare que « les dispositions du décret du 2 septembre 1991, qui prévoient que les assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique sont soumis à un régime d'obligations de services, font obstacle à ce que la collectivité territoriale qui les emploie leur applique les textes pris pour la mise en oeuvre, dans la fonction publique territoriale, de la réduction de la durée de travail et de l'annualisation du temps de travail ».**

☞ *QE n° 113651 du 06 mars 2007 parue au JO AN (Q) du 06.03.2007 - p 2448*

Rémunération des fonctionnaires territoriaux de catégorie C

Les décrets relatifs à la catégorie C prévoient un reclassement en trois tranches annuelles, devant s'achever au 31 décembre 2009. Ils ne précisent pas que les tranches doivent être égales en volume, la souplesse est permise. Ainsi, les " 33 % d'effectifs à reclasser chaque année " ne sont absolument pas requis par les textes. **Chaque employeur territorial a donc une totale liberté en la matière. D'une part, il pourra définir le volume des effectifs concernés pour chaque tranche annuelle en fonction de l'effectif total et des possibilités budgétaires de la collectivité. Les seules obligations sont alors de déterminer trois tranches annuelles et d'achever le reclassement au 31 décembre 2009. D'autre part, il aura la possibilité d'arrêter le choix des agents dans chacune de ces tranches en pouvant prendre comme critères l'ancienneté des agents, l'appréciation sur leur manière de servir ou encore le mérite. La seule obligation est de consulter la commission administrative paritaire. En effet, la détermination des critères présidant à la répartition des agents concernés dans chacune des tranches annuelles doit être fixée en toute transparence.**

☞ *QO n° 1881 du 14 février 2007 parue au JO AN du 14.02.2007 - p 1098*

Aide sociale : financement

L'article 26 de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique donne une définition de l'action sociale, commune aux trois fonctions publiques. Par ailleurs, les articles 70 et 71 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, posent le principe de la mise en oeuvre de l'action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents. Les dépenses d'action sociale sont désormais considérées comme des dépenses obligatoires pour les collectivités locales. **Dans le respect du principe de libre administration, la législation confie à chaque collectivité le soin d'en décider le montant et les modalités de mise en oeuvre.**

☞ *QE n° 117534 du 13 mars 2007 parue au JO AN (Q) du 13.03.2007 - p 2695*