

# L'autonome des Territoriaux



Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute.

Nous défendons votre grade, votre fonction.

Nous vous informons sur vos droits et vos obligations.

Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux.



Edition du S.A.F.P.T affilié à la CAT/FFP. N° 21 Mars 2006

Secrétaire Général : Jean-Michel DAÛY

Tel 04.70.97.89.31 fax : 04.70.89.97.44

Rédaction : Jean-Pierre CAVALLARO

Diffusion : Thierry CAMILIERI

e.mail : safpt83tpm@aol.com

## Sommaire N°21

Photo de couverture : Mairie de CAYENNE

**: Sommaire :**

**Page 2 Editorial** du Secrétaire Général National

**Page 3 Informations Générales :**

Modernisation du contrôle de légalité

**Quoi de neuf au SAFPT ?**

Travaux du Bureau National

**Statuts Carrières :** Le Cadre d'emplois des Gardes Champêtres bientôt modifié.

Distribution de tracts syndicaux et bon fonctionnement du service.

**Page 4** Contrôle médical et suspension de rémunération

Statut des personnels de l'équipement

Transférés aux collectivités territoriales

Un lauréat de concours peut il être soumis à une période d'essai ?

Formation initiale et obligation de rester dans la collectivité.

**Page 5** Licenciement en cours de stage et avis de la CAP

Motivation d'une décision individuelle et secret médical.

Transformation en CDI et emploi de cabinet.

**Juridique :**

Contrat des salariés d'une entité privée transférée vers le secteur public

La protection du fonctionnaire par la collectivité Publique

**Page 6 :** Indemnités de licenciement des collaborateurs de Cabinet

Appartenance à une secte et liberté d'opinion

Astreintes et permanences, nouvelles donnes.

Décharge d'activité de service : l'illégalité d'un refus.

# EDITORIAL

## PRECISIONS IMPORTANTES

**Cher (es) Collègues,**

**Comme il se dit, " à l'impossible nul n'est tenu ", cette maxime s'applique parfaitement aux problèmes que nous connaissons dans la diffusion de notre outil de communication mensuel " L'Autonome des Territoriaux ".**

**En effet au regard des risques majeurs engendrés par la continuation de tous contrats ou conventions de publicité, nous avons été dans l'obligation de nous résoudre, pour l'instant, à diffuser notre mensuel par le biais de notre site Internet.**

**Le Bureau National, réuni à Vichy les 9 & 10 Février dernier, a pris la décision de réduire notre publication à 6 pages, et de le faire paraître dans la rubrique sécurisée " sections ". Ainsi nous préservons cet avantage à nos seuls adhérents, qui pourront bénéficier soit d'une édition informatique, par le biais de leur responsable de section ou du siège pour les adhérents isolés, si ils disposent d'une adresse E. Mail, soit d'une édition papier dans les mêmes conditions si ils ne peuvent fournir une adresse d'envoi.**

**Je sais, cette disposition est lourde dans son application, mais c'est la seule dont nous pouvons disposer, à ce jour, sans risque juridique. Je m'en excuse personnellement.**

**L'actualité nationale, est en ce moment quelque peu au point mort, le dernier mouvement de contestation sur les salaires n'a guère fait avancer les choses, et malgré une mobilisation convenable ce fut un " baroud d'honneur ". Normal ! Dirais-je ! Quand les préoccupations des Fonctionnaires ne sont pas celles des dirigeants, il ne faut guère espérer mieux, mais ce n'est pas pour autant que nous avons envie de baisser les bras. Bien au contraire . !!!**

**Le S.AF.P.T. continue sa progression, nombreuses sont les adhésions en ligne, nombreuses sont ses actions constructives sur le terrain. L'Assemblée Générale Nationale se déroulera les 15 & 16 Juin prochain à Blagnac, la documentation nécessaire à votre participation vous sera communiquée en temps voulu. Enfin les cartes 2006 sont disponibles auprès des sections, n'oubliez de réclamer la vôtre si ce n'est pas encore fait.**

**Dans l'attente du plaisir à vous retrouver au sein de nos prochaines actions, je vous prie de croire, Cher (es) Collègues, à l'expression de mes sentiments les meilleurs et amicaux.**

**DAÛY Jean-Michel  
S.G.N.**

# Informations Générales

## Modernisation du contrôle de légalité (02/02/2006)

Par une [circulaire du 17 janvier 2006](#), le Ministre de l'intérieur et le Ministre délégué aux collectivités territoriales rappellent aux Préfets le caractère essentiel du contrôle de légalité, et la nécessité de définir une véritable stratégie locale en la matière. A cet égard un certain nombre de recommandations sont exposées dans la dite circulaire afin de donner aux représentants de l'Etat les axes prioritaires de l'exercice du contrôle de légalité.

En matière d'intercommunalité, les Préfets sont invités à porter une attention particulière à l'exercice effectif des compétences, par le biais de la définition de l'intérêt communautaire.

Par ailleurs, en matière de marchés publics, les Ministres demandent aux Préfets de porter leur attention sur les marchés de maîtrise d'œuvre, sur les conventions de mandat, ainsi que sur la vraisemblance des coûts mentionnés dans les documents transmis. Enfin, la circulaire rappelle que la modernisation du contrôle de légalité est intimement liée à la mise en place de la dématérialisation du contrôle de légalité.

[Circulaire du 17 janvier 2006](#)

## Quoi de neuf au SAFPT ?

### Travaux du Bureau National

Prévue fin janvier, la réunion du BN s'est déroulée les 9 et 10 février à Vichy.

Les nouvelles adhésions, via le site Internet du SAFPT, se multiplient, dans tous les départements (**93 , 74 , 89 , 39 , 61 , 45 , 43 , 59...**) ;

L'UR PACA annonce la création des sections SAFPT de **SAINT MANDRIER, VEDENE, ROUSSILLON , APT**.

L'Assemblée Générale Nationale se déroulera les 14 , 15 , et 16 juin à **BLAGNAC**. Les documents parviendront aux responsables dès que prêts.

Au cours de l'AG 2006, il y aura renouvellement partiel du Bureau National. Six sièges sont à renouveler ou à pourvoir.

Les cartes d'adhésion 2006 sont remises aux responsables UD et UR présents, et seront envoyées aux autres responsables par voie postale..

Journal : Le bureau se prononce pour une réduction du nombre de pages à transmettre aux adhérents, en ne gardant que les articles relatifs aux statuts et au juridique. Le périodique sera constitué d'un maximum de six pages.

Une Couverture /Sommaire, une pour l'Edito du Secrétaire général, quatre pour les textes et nouvelles diverses.

Cela permettra aux Unions locale ou Départementales d'avoir moins de copies à tirer et à ventiler vers leurs adhérents, pour ceux non connectés à Internet.

# Statuts Carrières

## Le Cadre d'emplois des gardes Champêtre serait modifié sous peu ???!,

suite à la revalorisation du SMIC et la parution des décrets relatifs à la réforme de la catégorie C.

En effet, dans un courrier en date du 15 décembre 2005 adressé aux Préfets, le ministère « attire particulièrement l'attention sur la situation des Gardes Champêtres. »

La disposition envisagée devra leur permettre de conserver leurs droits à avancement inchangés.

En effet, ces agents, comme l'ensemble de la catégorie C, sont généralement reclassés à un indice égal ou immédiatement supérieur, mais dans un échelon inférieur des nouvelles échelles de rémunération. Il en est ainsi des gardes Champêtres appartenant au 7° échelon de leur grade, et reclassés au 6° échelon de la nouvelle échelle 3, et des Gardes Champêtres principaux relevant du 8° échelon de leur grade, et reclassés au 7° échelon de la nouvelle échelle 4.

Alors même que ces agents remplissaient les conditions d'échelon requises pour bénéficier, le cas échéant, d'un avancement de grade, leur reclassement aux échelons immédiatement inférieurs ne le leur permet plus. Le cadre d'emplois des Gardes Champêtres sera donc très prochainement modifié afin d'abaisser d'un échelon l'exigence statutaire permettant un avancement au grade supérieur, à l'instar de ce que le décret 2005- 1346 du 28/10/2005 a prévu pour d'autres cadres d'emplois.



## Distribution de tracts syndicaux et bon fonctionnement du service. (18/01/2006)

La réglementation en matière de droit syndical ne soumet pas la distribution de documents syndicaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs à autorisation préalable.

Une déléguée syndicale avait distribué des documents syndicaux dans les locaux d'une école, sans avoir demandé l'autorisation de pénétrer dans l'établissement et en l'absence de la directrice de l'école. Le maire de la commune avait considéré ce comportement comme fautif et avait prononcé une sanction disciplinaire d'une journée d'exclusion de fonctions.

La juridiction administrative a rappelé que la distribution de tracts syndicaux ne devait en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service (Art. 10 - décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Il a cependant été considéré que l'autorité territoriale ne saurait faire échec, par des instructions contraires, à ces dispositions d'ordre réglementaire qui "ne soumettent pas la distribution de documents syndicaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs des écoles à autorisation préalable de la directrice".

Il a été précisé que la déléguée syndicale pouvait pénétrer dans l'école sans solliciter une telle autorisation pour distribuer des documents syndicaux et qu'il ne pouvait lui être reproché d'avoir porté atteinte au bon fonctionnement du service (la distribution avait été effectuée après le temps scolaire et la directrice de l'école avait quitté l'établissement).

L'annulation de la sanction prononcée par la juridiction de premier ressort a été confirmée en appel.

(CAA Marseille - 18 janvier 2005 - n° 00 MA 00600).



## **Contrôle médical et suspension de rémunération. (18/01/2006)**

Un fonctionnaire en congé maladie absent de son domicile lors d'une contre-visite ne peut voir sa rémunération suspendue que s'il est établi qu'il a entendu se soustraire au contrôle médical.

En cas d'arrêt maladie, un fonctionnaire doit se soumettre à une contre-visite par un médecin agréé, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération (Art. 15 - décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

A l'occasion d'un congé de maladie, un agent technique qualifié d'une commune avait fait l'objet (le 14 avril 2004), d'une contre-visite inopinée à son domicile. Or, l'agent était absent de son domicile en dehors des heures de sorties autorisées. La commune avait alors effectué une retenue sur le traitement de l'intéressé pour la période du 14 avril 2004 au 3 mai 2004 (l'agent s'étant soumis à une contre-visite le 4 mai 2004).

La juridiction administrative a considéré qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que l'agent "ait entendu se soustraire à cette contre-visite, dès lors qu'il n'est pas contesté que son absence était fortuite". Il a été précisé que le seul fait que l'agent était absent de son domicile en dehors des heures de sorties autorisées ne pouvait justifier la suspension de sa rémunération.

(TA Nancy - 3 mai 2005 - n° 040 1767).



## **Un lauréat de concours peut il être soumis à une période d'essai ? (25/01/2006)**

Un lauréat de concours inscrit sur une liste d'aptitude ne peut être nommé en qualité de temporaire pour une période d'essai de trois mois préalablement à sa nomination stagiaire.

Une lauréate du concours d'assistant territorial qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques, avait été recrutée dans une commune à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1997 en qualité de temporaire et pour une période d'essai de trois mois. Il ressortait d'un courrier adressé par le maire à l'agent (le 9 juin 1997) que la période d'essai serait suivie, si elle s'avérait concluante, d'une nomination en qualité de stagiaire.

La juridiction administrative a considéré que l'intéressée étant inscrite sur une liste d'aptitude, le maire était tenu de procéder à son recrutement en qualité de stagiaire. Il a été précisé qu'en recrutant l'agent en qualité de temporaire, le maire avait commis une illégalité de nature à engager sa responsabilité.

Il a été conclu que l'agent avait subi un préjudice au titre de la perte de traitement qui a résulté de la privation de l'année de stage à laquelle elle avait droit du 1<sup>er</sup> juillet 1997 au 30 juin 1998. La commune a été condamnée à verser une indemnité correspondant à neuf mois de traitement net (l'agent ayant démissionné au 1<sup>er</sup> octobre 1997).

(CAA Paris - 25 janvier 2005 - n° 01 PA 01373).



## **Formation initiale et obligation de rester dans la collectivité. (31/01/2006)**

Certaines petites communes ou des communes de taille moyenne qui ont du mal à recruter leur personnel se voient contraintes d'embaucher des agents venant d'être reçus à un concours et inscrits sur liste d'aptitude.

Pour valider cette formation, l'agent doit suivre une formation théorique et pratique par le biais du CNFPT.

À l'issue de cette formation, les agents sont tentés de rejoindre d'autres collectivités plus importantes. L'obligation de rester

en poste cinq ans par exemple ou le remboursement de la formation par la collectivité suivante serait un juste dédommagement de l'effort consenti par la collectivité.

Les règles relatives à la formation dans la fonction publique territoriale sont fixées par la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui énumère en son article 1er les formations susceptibles d'être suivies par les agents territoriaux, parmi lesquelles figurent des formations obligatoires. Relèvent de ces dernières, d'une part, les formations initiales prévues par les statuts particuliers de certains cadres d'emplois (majoritairement de catégories A et B) pour la titularisation ou la nomination et, d'autre part, la formation d'adaptation à l'emploi suivie après la titularisation.

Pour sa part, la formation initiale doit impérativement être effectuée pendant la première année de recrutement et alterne des périodes de stages théoriques et de stages pratiques réalisés en grande partie en dehors de la collectivité de recrutement. La formation d'adaptation à l'emploi doit quant à elle s'inscrire dans les délais prescrits pour pouvoir prétendre à un avancement de grade. D'une manière générale, l'objectif recherché à travers la formation obligatoire est celui d'une plus grande professionnalisation, c'est-à-dire de permettre une meilleure adaptation des agents recrutés aux missions de leur nouveau cadre d'emplois. Si l'utilité de cette formation ne saurait ainsi être remise en cause, il n'en demeure pas moins vrai que se pose la question d'une éventuelle obligation de servir pour une période minimum dans la collectivité ayant financé la formation ou du moins celle du remboursement des frais occasionnés par la formation suivie.

Il est de fait que, dans certains cas, dès la formation achevée et la titularisation acquise, le fonctionnaire territorial présente une demande de mutation pour une collectivité qui lui offrira un traitement plus attractif. La collectivité d'origine de l'agent se trouve ainsi lésée non seulement sur le plan financier, par l'investissement en formation réalisé, mais également sur le plan du service public devant faire face à court terme à un manque de personnel.

Aussi, dans le cadre de l'élaboration du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, une réponse pertinente a-t-elle dès lors été recherchée, l'approche retenue portant au niveau des règles relatives à la mutation des fonctionnaires territoriaux et notamment par un renforcement de celles-ci.

En effet, les dispositions actuelles de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 précitée permettent à une collectivité territoriale souhaitant recruter un fonctionnaire, candidat à une mutation, d'imposer sa décision à la collectivité d'origine ainsi que le délai de mise en oeuvre de la mutation. Pour remédier à cette situation, il est envisagé, dans le projet de loi précité, un mécanisme de compensation financière au profit de la collectivité qui a recruté l'agent sur liste d'aptitude et a financé sa formation, tout en maintenant le principe d'une formation obligatoire dans ses deux composantes (respectivement rebaptisées formation initiale d'intégration à l'emploi et formation continue de professionnalisation). L'article 51 serait ainsi complété par une disposition tendant à contraindre la collectivité d'accueil, lorsque la mutation intervient dans les trois années qui suivent la titularisation du fonctionnaire et à défaut d'accord entre les collectivités, à verser, à la collectivité d'origine de l'agent, une indemnité correspondant, d'une part, à la rémunération supportée par celle-ci pendant la période de formation de l'agent et, d'autre part, le cas échéant, au coût de cette formation.

Réponse publiée au JO le : 24/01/2006 page : 748



## Licenciement en cours de stage et avis de la CAP. (25/01/2006)

Un licenciement en cours de stage peut légalement intervenir avant que l'autorité territoriale ait reçu l'expédition officielle de l'avis de la CAP, à la condition qu'elle ait eu connaissance de cet avis.

C'est par une décision du 6 avril 1998 qu'un maire avait décidé du licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage d'un de ses agents.

La haute juridiction a été amenée à légitimer au fond le licenciement de l'agent avant l'expiration du stage, au motif de son insuffisance professionnelle : difficultés rencontrées pour s'acquitter des tâches confiées dans les délais impartis, propension à ne pas respecter l'ordre des priorités assigné par le chef de service, manque de motivation, absentéisme et retards injustifiés, manque de discrétion professionnelle et mauvais rapports avec la hiérarchie.

Sur la forme, le Conseil d'Etat a considéré que le maire avait pu légalement signer l'arrêté mettant fin au stage de l'agent " avant même d'avoir reçu l'expédition officielle de l'avis de la commission administrative paritaire ", dès lors qu'il avait pris connaissance de cet avis rendu dix jours auparavant. (CE 16 février 2005 – n° 262820).



## Motivation d'une décision individuelle et secret médical. (25/01/2006)

Le refus d'un congé de longue maladie doit être motivé mais l'administration ne peut faire état d'éléments d'ordre médical couverts par le secret.

La juridiction administrative a été amenée à préciser la notion de motivation d'un acte administratif dans le cadre d'un refus d'octroi de congé de longue maladie (CLM).

La CAA a rappelé que le refus d'un CLM était au nombre des décisions qui doivent être motivées et que le respect des règles relatives au secret médical ne pouvait avoir pour effet d'exonérer l'administration de l'obligation de motiver sa décision, dans des conditions de nature à permettre l'exercice du contrôle du juge de la légalité. Il a toutefois été précisé qu'il n'appartenait pas à l'administration de divulguer des éléments d'ordre médical couverts par le secret.

Au cas d'espèce, le président d'une communauté urbaine (CU) avait refusé le bénéfice d'un congé de longue maladie en se fondant sur le fait que l'affection dont souffrait l'agent n'avait pas été contractée ou aggravée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il a été considéré qu'en mentionnant la nature de l'affection dont souffrait l'agent, le président de la CU " a méconnu le secret médical ". Il a en conséquence été conclu à l'illégalité de la décision de refus de CLM, nonobstant la circonstance que ladite décision individuelle n'était pas destinée à être communiquée à des tiers.

(CAA Nancy – 22 septembre 2005 – n° 01 NC 01262).

# Juridique

## Contrat des salariés d'une entité privée transférée vers le secteur public (16/01/2006)

Interrogé sur la situation des salariés employés par une entité économique privée dont l'activité est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, le Ministre de la Fonction publique précise quelles sont les dispositions prévues à cet effet par la [loi du 26 juillet 2005](#).

Il indique que dans le but d'assurer aux personnels de droit privé concernés par le transfert de l'entité le maintien des droits qu'ils tenaient de leur contrat, il est prévu qu'il leur sera proposé un contrat de droit public,

le maintien d'un contrat de droit privé étant désormais proscrit, d'une durée déterminée ou indéterminée selon qu'ils avaient au moment du transfert, respectivement, un CDD ou un CDI. Par ailleurs, les clauses substantielles de leur ancien contrat, notamment la rémunération, seront maintenues dès lors qu'elles ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires applicables aux agents non titulaires ou, à défaut, aux conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la collectivité publique en cause. En cas de refus du salarié d'accepter les modifications imposées par ces règles, il sera procédé à son licenciement dans les conditions prévues par le droit du travail et son contrat de droit privé. [Rép.min. à Q.E., JOAN du 27 décembre 2005, page 12094](#)



## La protection du fonctionnaire par la collectivité publique (16/01/2006)

L'article 11 du titre I du statut général portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que " les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales ".

Cette protection obligatoire vise un certain nombre de faits visés par l'article 11 et en vertu duquel : " la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient

être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ".

Obligatoire pour la collectivité et applicable aux proches de l'agent, cette protection se concrétise par une indemnisation du préjudice qui toutefois n'intervient que lorsqu'un certain nombre de conditions sont réunies.

La protection de l'agent est une obligation pour la collectivité qui l'emploie.

Lorsqu'il lui a été demandé de trancher sur la portée des dispositions prévoyant le mécanisme de la protection des agents publics, le Conseil d'Etat a précisé que cette protection est une obligation qui n'est pas subordonnée au dépôt d'une plainte de l'intéressé et à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général ([C.E. 14 février 1975 \*Sieur Paul Teitgen, Req. n° 87730\*](#)).

A cet égard, en cas de refus d'assumer la protection ou en cas de carence, la collectivité commettrait une illégalité et sa responsabilité serait susceptible d'être engagée.

Par ailleurs, la loi du 18 mars 2003 dite "loi sur la sécurité intérieure" a étendu la protection due aux agents à leurs conjoints, enfants et ascendants lorsque ceux-ci sont victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations et outrages à raison des fonctions de leur parent. La protection ouvre droit à une indemnisation selon certaines conditions

Les conditions auxquelles l'indemnisation du préjudice par la collectivité est soumise sont les suivantes:

- Une attaque à l'occasion des fonctions: en ce sens, il doit y avoir un lien entre les attaques et l'exercice des fonctions, (C.E. 10 janvier 1969, Sieur Grafmuller, Req. n° 72743); - Des violences physiques, verbales ou écrites : le juge apprécie si les agissements incriminés ont le caractère d'attaques justifiant la protection du fonctionnaire ;Le préjudice dont a fait l'objet l'agent doit être direct pour être de nature à ouvrir droit à indemnisation (C.E. 26 mars 1965, Sieur Villeneuve, Req. n° 60630). S'agissant de la mise en œuvre pratique de la protection fonctionnelle, le Conseil d'Etat a précisé qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux fonctionnaires de délai pour demander celle-ci (C.E. 28 avril 2004, M. DJURDJEVAC, Req. n° 232143). L'administration est fondée à récupérer les sommes qu'elle aura versées à son agent en se constituant partie civile. En effet, conformément à l'alinéa 5 de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, la collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Il convient également de noter que la collectivité peut revenir sur sa décision d'accorder ou bien de refuser sa protection. Dans le cas où l'administration déciderait de mettre fin à la protection fonctionnelle initialement accordée, cette décision ne peut valoir que pour l'avenir : il s'agirait alors d'une abrogation, et non d'un retrait (voir sur les décisions créatrices d'avantages financiers (C.E. 6 novembre 2002, Mme Soulier, Req. n° 223041)).



### **Indemnités de licenciement des collaborateurs de cabinet (06/02/2006)**

Interrogé par Mr le député Dino Ciniéri, le ministre de la Fonction publique a apporté des précisions quant aux modalités d'application du décret n°2005-618 du 30 mai 2005 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales. Il rappelle que ce décret a mis fin à une situation qui privait auparavant les collaborateurs de cabinet du bénéfice éventuel d'une indemnité en cas de licenciement avant le terme du contrat qui les liait à l'autorité territoriale.

Le décret du 30 mai 2005 précité permet aux collaborateurs de cabinet de bénéficier d'une indemnité de licenciement en cas de rupture anticipée de leur contrat pour des motifs autres que disciplinaires, dans les mêmes conditions que pour les autres agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Le ministre rappelle que ce dispositif ne s'applique pas en cas de démission, ou encore lorsque l'agent concerné est fonctionnaire détaché sur un emploi contractuel ou temporaire, en disponibilité ou hors cadres, ou lorsqu'il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans les services de l'État, d'une collectivité territoriale ou de leurs établissements publics.

S'agissant des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté à retenir doit prendre en compte les

dispositions de l'article 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet qui prévoient que leurs fonctions prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui les a recrutés. Ainsi, le point de départ du calcul de l'indemnité est la date d'effectivité du premier arrêté de recrutement par l'autorité territoriale dans le cadre du mandat en cours de cette dernière.

Rép.min. à Q.E. JOAN du 31/01/2006



### **Appartenance à une secte et liberté d'opinion. (08/02/2006)**

L'appartenance à une secte ne relève que de la liberté d'opinion si l'agent ne manque pas à son devoir de neutralité dans l'exercice de ses fonctions.

Une animatrice contractuelle aux activités de loisirs d'une caisse des écoles (CdE) avait été montrée, lors d'une émission télévisée, comme membre du mouvement raëlien français. Suite à l'émission télévisée, la vice-présidente de la caisse des écoles avait affecté l'agent aux services administratifs de l'établissement public. L'agent qui avait refusé de remplir ses nouvelles fonctions avait alors fait l'objet d'un licenciement pour motif disciplinaire.

La juridiction administrative a estimé qu'il n'était ni démontré, ni même allégué, que l'agent "aurait manqué dans l'exercice de ses fonctions au devoir de neutralité qui s'impose à tout agent public, se serait engagée dans la moindre démarche prosélyte ou aurait adopté dans ses fonctions d'animatrice un comportement équivoque à l'égard des enfants dont elle avait la charge".

Dans ses conditions, il a été considéré "à supposer même que le mouvement raëlien puisse être qualifié de sectaire", que la vice-présidente de la CdE avait méconnu (en retirant à l'agent ses attributions d'animatrice) la liberté d'opinion garantie aux agents publics et procédé à une discrimination en fonction d'opinions religieuses ou philosophiques, contraire aux principes affirmés dans les déclarations des droits de l'homme et du citoyen.

Il a été conclu que l'administration ne pouvait en conséquence procéder au licenciement de l'agent pour motif disciplinaire.

(TA Melun - 15 février 2005 - n° 01 - 3630 - 5).



### **Astreintes et permanences : mode d'emploi**

Depuis quelques mois, les collectivités peuvent étendre à l'ensemble de leurs agents un régime jusqu'ici réservé à la seule filière technique ... Ce qui facilite l'organisation des services des plus petites structures.

(Arrêté - 23/01/2006)



### **Décharge d'activité de service : l'illégalité d'un refus.**

La petite taille d'un établissement public affilié à un CDG ne fait pas obstacle à la désignation d'un adjoint administratif pour bénéficier d'une décharge totale d'activité de service.