

Centre de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



N°2015-06

Publié en avril 2015



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 29 juin 2015.

La date de fin de réception des dossiers est fixée au 05 juin 2015.

CAP : le mardi 30 juin 2015.

La date de fin de réception des dossiers est fixée au 02 juin 2015.

Dans ce numéro :

Textes officiels	2
Circulaires	1
Jurisprudence	8
Réponses ministérielles	3
Informations générales	-

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 12 mai 2015
le mardi 30 juin 2015
- **Commission de réforme** : le jeudi 07 mai 2015
le jeudi 4 juin 2015

Sommaire :

• Textes officiels,	page 2
• Circulaires	page 3
• Jurisprudence,	page 4
• Réponses ministérielles,	page 11

Retrouvez le
CDG INFO
sur le site
www.cdg49.fr

Un index thématique est disponible dans la [partie documentation du site CDG 49](#).



Textes officiels

[Décret n° 2015-284 du 11 mars 2015 précisant les modalités et conditions de validation des stages en entreprise par le régime général d'assurance vieillesse](#)

Le présent décret détermine les modalités et conditions selon lesquelles les étudiants peuvent demander, sous réserve du versement de cotisations, la prise en compte, par le régime général de sécurité sociale, des périodes de stages en entreprise éligibles à gratification. Il

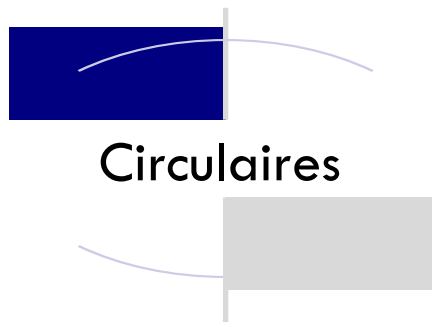
précise les conditions d'éligibilité des étudiants et la nature des périodes de stage pouvant être prises en compte. Il fixe le délai de présentation de la demande, le mode de calcul du versement dû par l'étudiant ainsi que les modalités selon lesquelles ce versement peut être échelonné.

Ce décret s'applique aux périodes de stages débutant postérieurement à sa publication.

[Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

Le présent arrêté fixe, pour les secrétaires administratifs des administrations de l'État :

- les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise,
- le plafond annuel de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise,
- ainsi que les montants maximaux annuels du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.



Circulaires

[Circulaire relative à l'application des exceptions au principe « silence vaut acceptation » dans les relations entre les agents et les autorités administratives de l'État, NOR : RDFF1501796C.](#)

Rappel, le principe du silence valant acceptation sera mis en place le 12 novembre 2015 pour les collectivités territoriales. ([Voir sur ce point la circulaire du 12 novembre 2014](#))

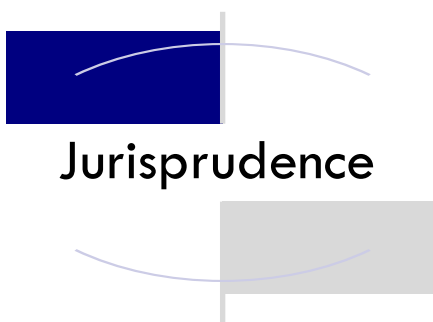
Dans l'atteinte de la circulaire qui concernera la fonction publique territoriale, nous pouvons observer que la présente circulaire précise les cas dans lesquels s'applique, par exception au principe « silence vaut acceptation », la règle d'une décision implicite de rejet après le silence de l'administration gardé pendant deux mois pour les demandes formulées par des agents dans leurs

relations avec les autorités administratives de l'État.

Il ressort de cette circulaire que le silence vaut rejet en matière de demande formulée par les agents de l'État.

On peut également constater que la notion d'agent de l'État est large : incluant, notamment, les retraités, les ayants cause et les ayants droit.

Il n'existera pas non plus de décisions implicites d'acceptation pour les questions relatives à l'accès à la fonction publique (admission à concours, recrutement sans concours). Par ailleurs, le silence vaut également rejet en matière de demande d'équivalence de diplôme par une commission.



Jurisprudence

Discipline – sanction proportionnée – exclusion – comportement d’un agent – présomption d’innocence

[COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE LYON, 3ème chambre - formation à 3, 03/02/2015, 14LY02465, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint technique territorial de deuxième classe a fait l'objet, par un arrêté du maire, d'une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de dix-huit mois.

*Le requérant fait valoir que les faits qui lui sont reprochés n'ont pas fait l'objet de poursuites pénales de la part du procureur de la République. Cependant, la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale. Par suite, l'autorité administrative **ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence, en prononçant une sanction** au vu de faits établis qui sont de nature à la justifier.*

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.

La sanction litigieuse a été prise au motif que l'agent, malgré les consignes qui lui avaient été données, a continué à utiliser des en-têtes officiels, qu'il a refusé d'accomplir des tâches qui lui avaient été assignées et qu'il a eu une altercation avec son supérieur hiérarchique. Il ressort des pièces du dossier que le requérant utilise le papier à en-tête officiel de la commune, notamment dans le présent litige, malgré l'interdiction expresse qui lui en avait été faite. Si l'intéressé soutient que les faits concernant son comportement et la mauvaise exécution de ses tâches, ne peuvent être établis par les témoignages d'adjoints et du personnel communal qui sont liés au maire, il n'apporte aucun élément permettant d'établir qu'ils auraient été rédigés sous la contrainte ou de les contredire. Ces derniers attestent d'un comportement vis-à-vis de la hiérarchie le conduisant à contester ou à ne pas exécuter les travaux qui lui sont assignés, d'un mauvais vouloir, d'un manque de respect envers les élus et les habitants de la commune et d'un manque d'attention au matériel confié. Le requérant a pris à partie son supérieur hiérarchique, sur la voie publique, tenant des propos agressifs et injurieux, incitant même un de ses amis à l'agresser physiquement. Ces manquements, quand bien même la plainte déposée à son encontre pour violence sur personne dépositaire de l'autorité publique sans

incapacité n'a fait l'objet que d'un rappel à la loi, étaient de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire et n'ont donc pas été inexactement qualifiés par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

Eu égard à la gravité des griefs retenus et au caractère réitéré des fautes commises, la sanction est jugée proportionnée aux faits reprochés à l'agent.

**Prolongation de stage – Carence –
Prorogation de stage – date de
titularisation**

[Cour Administrative d'Appel de
Bordeaux, 2ème chambre \(formation à 3\),
22/02/2011, 10BX00282, Inédit au recueil
Lebon](#)

Il résulte des dispositions de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale que, lorsque des congés de maladie ont été régulièrement accordés à un stagiaire en cours de stage, la date de fin de stage doit être déterminée en prenant en compte la durée de ces congés

excédant le dixième de la durée du stage pour prolonger, à due concurrence, la durée d'un an initialement prévue pour le stage, ou, en cas de prorogation du stage, la durée d'un an augmentée de la période de prorogation.

En l'espèce, un agent a été nommé pour une période de stage d'un an, prorogé pour un an. Ainsi, la période globale de stage retenue par les juges de la Cour Administrative d'Appel est de deux ans. Les juges requalifient le refus de titularisation, intervenu trop tôt, en licenciement en cours de stage. Il résulte incidemment que ce licenciement est intervenu en vertu d'une procédure irrégulière, et, par suite l'arrêté de l'autorité territoriale est annulé.

**Suspension – gravité des faits –
caractère de vraisemblance –
discipline.**

[COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE
LYON, 3ème chambre - formation à 3,
17/02/2015, 14LY00869, Inédit au recueil
Lebon](#)

Aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée : " En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai le conseil de discipline (...)".

La mesure provisoire de suspension prévue par ces dispositions législatives ne présente pas, par elle-même, un caractère disciplinaire. Elle est uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation. Elle peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'intéressé des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave.

En l'espèce, il est reproché à l'agent, à l'occasion d'une intervention menée au domicile d'un usager du service d'assainissement, d'avoir bénéficié de la remise, par ce dernier, d'un montant en espèces de 100 euros, en contrepartie de l'absence de facturation de ladite prestation. Il ressort des pièces du dossier que l'usager concerné s'était plaint auprès

du service de réclamations, pour contester la facture émise concernant la prestation litigieuse, en faisant valoir qu'il avait versé la somme de 100 euros en espèces qui lui avait été réclamée par l'intéressé.

Les faits reprochés à l'intéressé, dont la matérialité est établie par les pièces du dossier, avaient, à la date des décisions attaquées, un caractère de gravité suffisante au sens des dispositions précitées, pour justifier, dans le seul intérêt du bon fonctionnement du service public, que l'agent soit éloigné, provisoirement, de son poste.

Dans ces conditions, et alors même que le requérant n'aurait jamais eu d'antécédent disciplinaire, les faits reprochés à l'intéressé, en dépit de leur caractère isolé, présentaient à la date de la mesure de suspension attaquée, un caractère de vraisemblance et de gravité de nature à justifier légalement la suspension.

Jours supplémentaires – Congé annuel – demande (absence) – erreur (absence).

[Conseil d'État, 10ème SSJS, 25/06/2014, 354376, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent technique d'un service départemental d'incendie et de secours (SDIS), a demandé à son employeur de lui verser une somme de 690 euros en réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi pour n'avoir pu bénéficier, au titre des années 2005 à 2008, de sept jours de congés supplémentaires prévus par les dispositions du décret 85-1250 du 26 novembre 1985 en cas de congés pris hors

de la période du 1er mai au 31 octobre. Saisi de la décision implicite de rejet de cette demande, le tribunal administratif de Lyon a rejeté la requête de l'agent.

Tout fonctionnaire territorial en activité bénéficie d'un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service et d'un ou de deux jours de congé supplémentaires en fonction du nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre

Ces dispositions et celles du décret du 12 juillet 2001 suffisent à établir les droits à congés auxquels peut prétendre un agent. Dès lors que les conditions légales résultant de ces dispositions sont réunies, l'agent doit être regardé comme disposant

*de ces droits à congé. **L'exercice effectif de ces droits est toutefois subordonné à une demande de la part de l'agent, aucune disposition n'autorisant une autorité hiérarchique à placer d'office un agent en congé annuel.***

*A défaut d'une telle demande et dès lors que la constitution des droits n'appelle aucune décision de la part de l'administration d'emploi, l'agent qui aurait omis d'exercer ses droits à congé, faute d'avoir formulé une demande en ce sens, ne saurait, **dès lors qu'il n'allègue pas avoir été induit en erreur sur***

***l'étendue de ses droits par son employeur, être indemnisé de ce chef.** Ainsi, le Conseil d'État confirme que c'est sans erreur de droit que le tribunal administratif a jugé que dès lors que l'agent avait omis de demander à bénéficier de ses droits à congé, il n'avait pu résulter, ni de l'absence de décision relative à l'exercice de ses droits par le service départemental d'incendie et de secours, ni du défaut de mention de ces droits dans le règlement intérieur du service, aucune faute, ni aucun préjudice indemnisable par l'administration.*

Communication du dossier – vice de procédure.

[Conseil d'État, 2ème et 7ème sous-sections réunies, 31/01/2014, 369718](#)

L'absence de communication du dossier, malgré la demande de l'agent, avant l'adoption d'une mesure prise en considération de la personne, vicie la procédure.

*Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, **n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une***

influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

Il ressort des pièces du dossier que la requérante a été informée de la volonté du ministre d'engager la procédure de retrait d'emploi et de son droit à consulter son dossier administratif.

Elle a, dès réception de ce courrier, demandé à consulter son dossier administratif, par lettre adressée au ministre sous couvert du recteur. Toutefois, cette demande étant restée sans réponse, la requérante n'a pas pu prendre connaissance de son dossier avant l'adoption de la mesure litigieuse. Elle a été ainsi effectivement privée de la garantie prévue par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905. Par suite, le décret mettant fin à ses fonctions est intervenu selon une procédure irrégulière et par conséquent est annulé.

Emploi fonctionnel – durée du détachement – délai de six mois à compter de la nomination – non renouvellement - prorogation.

[Cour administrative d'appel de Douai, 2e chambre - formation à 3 \(ter\), 17/02/2015, 13DA01227, Inédit au recueil Lebon](#)

Après avoir été mis à disposition d'un syndicat mixte des parcs naturels régionaux pour une durée de deux mois à compter du 1er avril 2003, un agent a été détaché le 26 mai 2013 auprès de ce syndicat pour une durée de cinq ans à compter du 1er juin 2003. Il résulte de l'instruction que par une lettre du 19 mai 2003, l'agent a demandé son détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services à compter du 1er juin 2003. Suite à cette demande, le président du conseil régional a, par un arrêté du 4 juillet 2003, retiré sa précédente décision et réservé une suite favorable à la demande de l'agent en le détachant, par un nouvel arrêté du 4 août 2003, sur cet emploi fonctionnel pour une durée de quatre mois à compter du 1er juin 2003.

Contrairement à ce qu'il prétend, le requérant ne peut se prévaloir d'aucun

droit au renouvellement de son détachement sur l'emploi fonctionnel, qui parvenait à son terme le 30 septembre 2003.

Cependant, la région était dans l'obligation de proroger celui-ci de plein droit de la durée nécessaire pour permettre à l'intéressé de bénéficier des garanties prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoient la possibilité d'une fin de fonctions après un délai de six mois à compter de la nomination dans l'emploi après un entretien de l'autorité territoriale, une information de l'assemblée délibérante et du centre national de la fonction publique territoriale avec une prise d'effet au premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Par suite, en privant l'agent de ces garanties, la région a commis une faute de nature à engager sa responsabilité. Toutefois, le requérant, qui ne pouvait pas prétendre à la prorogation de droit de son détachement au-delà de la durée prévue par les dispositions précitées de la loi du 26 juillet 1984, ni au maintien de cette position statutaire sur la durée qu'il invoque, n'est pas fondé à solliciter la réparation du préjudice constitué par la perte de traitement qu'il aurait subi pour ce motif au cours des années 2007 et 2008.

Emploi fonctionnel – procédure – fin de fonction d'un agent titulaire – absence de consultation de la CAP

[Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 03/11/2014, 371115](#)

Les dispositions de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 régissent entièrement la procédure que doit suivre l'autorité territoriale lorsqu'elle entend mettre fin au détachement d'un agent sur un des emplois fonctionnels qu'elles mentionnent.

Ainsi, la consultation de la commission administrative paritaire n'est pas requise avant qu'il ne soit mis fin de manière anticipée au détachement d'un agent occupant un tel emploi

En l'espèce, il résulte de ces dispositions que le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que la décision du maire mettant fin avant son terme au détachement du requérant sur l'emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services n'avait pas à être précédée de la consultation de la commission administrative paritaire.

Recrutement – demande en annulation – intérêt à agir – conseiller municipal

[Conseil d'État, 3ème / 8ème SSR, 02/02/2015, 373520, Publié au recueil Lebon](#)

En l'espèce, un maire a recruté un agent en qualité de collaborateur de cabinet pour remplir les fonctions de conseiller spécial moyennant un traitement indiciaire correspondant à l'indice majoré 1232. Par une délibération, le conseil municipal a approuvé la création de cinq emplois de collaborateur de cabinet. Par deux avenants à son contrat l'agent s'est vu confier les fonctions de directeur de cabinet moyennant un traitement indiciaire correspondant à l'indice majoré 1279. Un conseiller municipal, a demandé au tribunal administratif d'annuler le contrat ainsi que les deux avenants à ce contrat, au motif tiré de l'illégalité des stipulations relatives au niveau de

rémunération. Le tribunal a fait droit à cette demande. Le Conseil d'Etat, statuant au contentieux a annulé l'arrêt par lequel la cour administrative d'appel a annulé ce jugement. L'agent et la commune, représentée par son maire, se pourvoient en cassation contre l'arrêt de la cour administrative d'appel, qui se prononce, après renvoi, en faveur du conseiller municipal.

*Le Conseil d'État rappelle que **les membres de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales justifient d'un intérêt leur donnant qualité pour contester**, devant le juge de l'excès de pouvoir, les contrats de recrutement d'agents non titulaires par la collectivité ou le groupement de collectivités concerné. Le moyen tiré de ce que la cour administrative d'appel aurait commis une erreur de droit en jugeant qu'une personne justifiait, en sa qualité de conseiller municipal, d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation du contrat de*

recrutement et des avenants à ce contrat doit être écarté.

*Eu égard aux intérêts dont ils ont la charge, les membres de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales **peuvent invoquer tout moyen** à l'appui d'un recours contre de tels contrats de recrutement.*

Aux termes de l'article 7 du décret du 16 décembre 1987, dans sa rédaction en vigueur lors de la signature du contrat de recrutement : « La rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale. / En aucun cas, cette rémunération ne doit être supérieure à 90% de celle afférente à l'indice terminal de rémunération du fonctionnaire territorial titulaire du grade le plus élevé en fonctions dans la collectivité ou l'établissement public administratif. » ; qu'aux termes du même article, dans sa rédaction en vigueur lors de la signature des deux avenants à ce contrat : " La rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale. / En aucun cas, cette rémunération ne doit être supérieure à 90 % de celle qui correspond à l'indice terminal de l'emploi du fonctionnaire occupant l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité

ou de l'établissement public. En l'absence de fonctionnaire occupant un tel emploi administratif fonctionnel de direction, cette rémunération ne doit pas être supérieure à 90 % de celle qui correspond à l'indice terminal du grade détenu par le fonctionnaire territorial titulaire du grade le plus élevé en fonctions dans la collectivité ou l'établissement public. »

Il résulte de ces dispositions que l'autorité territoriale ne peut attribuer à un collaborateur de cabinet un traitement indiciaire supérieur à 90% du traitement indiciaire correspondant à l'indice terminal de rémunération du fonctionnaire occupant l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement public ou, à défaut, du fonctionnaire en fonction dans la collectivité ou l'établissement public ayant le grade le plus élevé.

En jugeant que les clauses du contrat de recrutement et du second avenant à ce contrat relatives à sa rémunération étaient illégales au motif que le traitement indiciaire qui lui était attribué excédait cette limite, la cour administrative d'appel a retenu une interprétation des dispositions de l'article 7 du décret du 16 décembre 1987 qui n'est pas entachée d'erreur de droit.



Réponses ministérielles



Rupture conventionnelle - champ d'application – exclusion des contrats de droit public.

[Question écrite n° 68977 de M. François Brottes \(Socialiste, républicain et citoyen - Isère\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 11/11/2014 - page 9421 ; Réponse de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique dans le JO Assemblée Nationale du 24/03/2015 - page 2229.](#)

Le droit du travail et le droit public poursuivent des objectifs distincts qui justifient que la place laissée « à l'accord de la volonté des parties » ne soit pas la même dans la relation contractuelle, notamment au moment de la rupture du contrat. En droit du travail, l'objectif de protection du salarié n'interdit pas de négocier des conditions financières de rupture du contrat qui soient plus favorables au salarié. Le droit du travail encadre donc strictement, tant du point de vue des motifs que du point de vue des procédures, les conditions de licenciement d'un salarié dans un but de protection du salarié : il prescrit des obligations minimales s'imposant aux employeurs qui n'excluent pas la négociation de dispositions plus favorables au salarié dans le cadre de convention, d'accord collectif ou du contrat. A l'occasion de la

rupture du contrat, le code du travail consacre donc des procédures conventionnelles d'indemnisation et de rupture de contrat, qui permettent à l'employeur et au salarié de « négocier » certains éléments de la rupture, dès lors que les intérêts du salarié ne sont pas lésés. Dans ce cadre, la rupture conventionnelle constitue un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. La rupture conventionnelle constitue une forme organisée de rupture amiable qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. **En droit public, la poursuite de l'intérêt général et l'objectif de protection des deniers publics limitent les possibilités de négociation des conditions d'indemnisation d'une rupture de contrat de travail. Elle a conduit le juge administratif à consacrer les dispositions réglementaires relatives aux indemnités de licenciement des agents publics comme des dispositions d'ordre public, c'est-à-dire impératives, que la volonté des parties au contrat ne peut en aucun cas mettre en échec.** Le Conseil d'Etat le rappelle très explicitement « considérant que les dispositions de l'article 46 du décret du 15 février 1988 [relatives aux indemnités de licenciement précitées] présentent un caractère d'ordre public ; que, par suite, une collectivité territoriale ou un établissement public en dépendant ne saurait légalement s'en écarter en concluant avec un agent non

titulaire un contrat prévoyant des modalités différentes de calcul de l'indemnité de licenciement » (CE n° 250695 du 4 juin 2004). La reconnaissance des dispositions réglementaires relatives au licenciement des agents contractuels comme des dispositions d'ordre public conduit ainsi à soustraire l'indemnité de licenciement à la volonté des parties et à limiter le risque de « libéralité ». Elle permet aussi d'assurer l'égalité de tous les agents contractuels. Compte tenu de ces différences fondamentales, **la rupture conventionnelle ne paraît pas adaptée aux contraintes de fonctionnement du service public.** Il convient de noter qu'afin de sécuriser les procédures de fin de contrat des agents contractuels, le Gouvernement (cf. décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014), conformément à la volonté du législateur, a encadré les motifs de licenciement et redéfini les procédures applicables en instituant un certain nombre de garanties pour les agents

(notamment une obligation de reclassement). La mise en place d'une rupture conventionnelle comporte, en outre, un risque de déresponsabilisation des administrations dans la conduite de leur procédure de licenciement. Par ailleurs, elle serait nécessairement coûteuse (la rupture amiable suppose une indemnisation dont le montant est généralement supérieur à l'indemnité de licenciement). Enfin, il convient de noter que le licenciement, le non-renouvellement de contrat et les cas de démissions considérées comme légitimes ouvrent droit au bénéfice de l'allocation chômage. Par ailleurs, s'agissant des fonctionnaires, le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 a institué une indemnité de départ volontaire pour ceux qui souhaiteraient quitter définitivement la fonction publique territoriale. Elle permet l'attribution d'une prime pouvant aller jusqu'à deux ans de salaire et répond aux préoccupations de ceux qui désirent changer d'orientation professionnelle.

Étudiants. stages. gratifications. conséquences.

[Question écrite n° 54790 de de M. Stéphane Demilly \(Union des démocrates et indépendants - Somme \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/04/2014 page : 3503 ; Réponse de M. le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le JO Assemblée Nationale du 24/03/2015 - page 2257.](#)

Le stage est un outil utile et efficace pour l'insertion professionnelle des étudiants. Toutefois, il doit être organisé dans un cadre juridique garantissant son caractère bénéfique pour l'étudiant. Conformément à l'engagement du Président de la République, la volonté d'harmonisation des pratiques relatives à l'encadrement des stages et à leur gratification par tout organisme d'accueil, que celui-ci soit de droit privé ou de droit public, a été exprimée par le vote de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Ce souci d'équité entre

tous les étudiants et tous les organismes d'accueil a été confirmé par les parlementaires lors du vote de la loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. **Tout organisme d'accueil est par conséquent assujéti à l'obligation de gratification des stages de plus de deux mois consécutifs ou non, depuis le 1er décembre 2014**, date d'entrée en vigueur du décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages. Il convient de rappeler que les organismes d'accueil de droit privé, associations et entreprises, comme les administrations de l'Etat, étaient soumis à l'obligation de gratification depuis 2008 et 2009. Néanmoins, avant même cette obligation récente de gratification pour tout organisme d'accueil, de nombreuses délibérations ont été prises en ce sens, notamment par des collectivités territoriales soucieuses d'offrir aux stagiaires qu'elles pouvaient accueillir des conditions similaires à celles de la plupart des autres étudiants accueillis notamment dans les organismes de droit privé. La connaissance et la compréhension des difficultés que pourraient rencontrer certains organismes du secteur public et parapublic, recevant notamment des stagiaires préparant des carrières sociales, a conduit la ministre des affaires sociales, en accord avec la ministre chargée de l'enseignement supérieur, à proposer la création du fonds de transition doté d'un budget de 5,3 millions d'euros permettant

aux structures concernées les plus en difficulté de faire face à cette nouvelle charge. Le renouvellement de ce fonds de transition pour l'année 2014-2015 est actuellement étudié par le ministère des affaires sociales et de la santé. Par ailleurs, l'ensemble des nouvelles structures assujétiées dès 2013 à l'obligation de gratification a bénéficié, dans l'attente des dispositions réglementaires nécessaires, d'un moratoire durant l'année universitaire 2013-2014, leur permettant de prévoir cette charge et de s'organiser en conséquence. Les nouvelles dispositions législatives et réglementaires prises en 2014 introduisent plusieurs mesures offrant une souplesse d'action pour la mise en œuvre des stages et leur validation dans les cursus de formation. En particulier, il est à présent possible, pour l'établissement d'enseignement, de prévoir des modalités alternatives de validation de la formation ou un report de tout ou partie du stage qui serait interrompu, et pour l'étudiant, **d'effectuer un stage en discontinu**. Enfin, des états généraux du travail social, organisés par le ministère chargé des affaires sociales et actuellement en cours, ont pour objet de redéfinir les métiers du travail social et de rénover en conséquence les parcours de formation y préparant. Une organisation des stages garantissant leur qualité ainsi que les modalités de leur validation en adéquation avec les compétences professionnelles attendues des diplômés de ces formations seront examinées dans le cadre de ces travaux.

Cantines scolaires - surveillance. – réglementation.

[Question écrite n° 17223 de M. Jean-Luc Warsmann \(Union pour un Mouvement Populaire - Ardennes\) dans le JO Assemblée Nationale du 05/02/2013, page : 1232 - Réponse de M. le ministre de l'intérieure publiée dans le JO Assemblée Nationale du 24/03/2015, page : 2286](#)

La restauration scolaire est un service public facultatif mis en œuvre par les communes ou leurs groupements. Le Conseil d'État, dans un avis du 7 octobre 1986, précise que les communes peuvent confier la fourniture et la préparation des repas à des personnes privées à l'exclusion de l'activité de surveillance des élèves qui incombe exclusivement à la collectivité organisatrice du service. La réglementation définissant **les taux d'encadrement applicables en matière de surveillance des enfants pendant la restauration ne s'applique que si l'activité de restauration est intégrée dans un accueil collectif de mineurs** (accueil de loisirs péri ou extrascolaire) tel que défini à l'article R. 227-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), soumis à l'obligation de déclaration auprès du préfet de département. Si tel est le cas, les normes relatives aux taux d'encadrement et à la qualification des encadrants s'appliquent au temps de restauration. Les articles R. 227-15 et R. 227-16 du CASF et le décret n° 2013-707 du 2 août 2013 fixent trois types de taux d'encadrement à respecter en fonction de la nature de l'accueil organisé :

- dans les accueils de loisirs périscolaires les taux d'encadrement requis sont de 1 animateur pour 10 enfants de moins de

6 ans et 1 animateur pour 14 enfants de 6 ans et plus, - dans les accueils de loisirs périscolaires organisés dans le cadre d'un projet éducatif territorial (PEDT), les taux d'encadrement peuvent, à titre expérimental et pour une durée de 3 ans à compter de la date de parution du décret précité, être réduits à 1 animateur pour 14 enfants de moins de 6 ans et 1 animateur pour 18 enfants de 6 ans et plus, - dans les accueils de loisirs extrascolaires les taux d'encadrement sont de 1 animateur pour 8 enfants de moins de 6 ans et 1 animateur pour 12 enfants de 6 ans et plus. **Ces taux s'appliquent au regard de l'effectif global d'enfants accueillis, sans distinction de la nature de l'activité proposée à l'enfant.** Il appartient au directeur de l'accueil de répartir et mobiliser les membres de l'équipe d'encadrement en fonction des activités organisées de manière à ce que la sécurité de tous les mineurs soit continuellement assurée. **Autrement dit, la réglementation n'impose pas un taux d'encadrement spécifique au temps de restauration scolaire.** Enfin, les collectivités territoriales doivent **veiller à assurer la sécurité des enfants accueillis** dans leurs services de restauration scolaire qui ne sont pas intégrés au sein d'un accueil collectif de mineurs. Elles ne sont toutefois pas soumises à cette réglementation spécifique.



Attention, même si la législation n'impose pas de taux d'encadrement spécifique, la responsabilité de la collectivité peut être engagée, si toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des enfants ne sont pas prises. **La qualification du personnel et le taux d'encadrement relèvent de la seule appréciation et responsabilité des communes.** (QE n°54373 JOAN du 15.12.2009 p. 12054)