

La lettre d'information juridique du Centre de gestion de l'Oise



SOMMAIRE

Les prochaines réunions juridiques auront lieu :

- le lundi 4 juin de 9h15 à 12h au Centre de gestion
- le mardi 5 juin de 14h15 à 17h à la mairie de Chantilly (salle des conférences)
- le jeudi 7 juin de 14h15 à 17h à la salle polyvalente d'Armancourt.

Les thématiques abordées seront les suivantes :

- Point sur les élections professionnelles,
- Modification du statut des ATSEM,
- Expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire,
- Focus sur la procédure de reclassement pour inaptitude et l'accompagnement du Cdg.

Inscriptions sur notre site internet www.cdg60.com/agenda ou par mail : communication@cdg60.com.

Édito **P. 1**

À la Une **P. 2**

Circulaire **P. 6**

Jurisprudences **P. 6**

INDEX

ATSEM	p. 3
Concours	p. 4, 9
Congés	p. 6
Contractuel	p. 9
Élections professionnelles	p. 2
Licenciement	p. 7
Médiation	p. 5
Sexisme	p. 6
Titularisation	p. 9
Violences sexuelles	p. 6

Élections professionnelles

Élections professionnelles 2018

[Décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale](#)

Suite au report des effets du PPCR, les assistants socio-éducatifs (ASE) et les éducateurs de jeunes enfants (EJE) passeront désormais en catégorie A au 1er février 2019.

Afin d'anticiper ce changement de catégorie, le décret vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants d'être électeurs et éligibles aux élections des commissions administratives paritaires de catégorie A lors du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018.

En conséquence, il faut les comptabiliser en catégorie A pour calculer les effectifs au 1er janvier 2018 au lieu de la Catégorie B et en tenir compte pour la représentation proportionnelle femmes-hommes.

À noter : le décret ne vise que les commissions administratives paritaires et pas les commissions consultatives paritaires (CCP). Dès lors, les agents contractuels qui relèvent de ces deux cadres d'emplois ne sont pas concernés. Ainsi, les EJE et ASE contractuels voteront bien à la CCP de la catégorie B.

[Décret n° 2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

Ce décret modifie la répartition entre les groupes

hiérarchiques de chacune des catégories pour tenir compte des réformes statutaires intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014 et actualise les indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques.

Pour rappel : les groupes hiérarchiques permettent notamment de déterminer la composition des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline.

Sont ainsi classés dans le groupe 1, les fonctionnaires relevant de la nouvelle échelle de rémunération C1, dans le groupe 2, les fonctionnaires C2 et C3.

Sont également intégrés par anticipation dans le groupe hiérarchique 5 de la catégorie A, les cadres d'emplois des ASE et des EJE.

Enfin, sont intégrés dans le groupe hiérarchique 6 de la catégorie A, les grades d'attaché hors classe, d'ingénieur hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi relevant du cadre d'emplois des ingénieurs en chef.

[Espace dédié sur le site collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr)

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a mis en ligne sur son site internet un espace dédié aux élections professionnelles 2018 dans la Fonction Publique Territoriale.

Elle met ainsi à disposition des collectivités :

- un calendrier des opérations électorales,
- une foire aux questions relatives à l'organisation des élections,
- une circulaire du 26 mars 2018 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale,
- un tableur facilitant les calculs de la répartition équilibrée hommes/femmes.

À noter :

La circulaire rappelle que l'obligation de représentation équilibrée s'applique exclusivement au scrutin de liste, à savoir, le comité technique, les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires.

Aussi, cette obligation ne s'applique pas au CHSCT.

La part d'hommes et de femmes est appréciée à la date à laquelle est fixée les listes de candidats, c'est-à-dire au 1er janvier 2018, sauf si une variation d'au moins 20% des effectifs se réalise entre le 1er janvier et le 30 juin.

Elle précise également que les pourcentages pris en compte dans le calcul de cette répartition sont indiqués avec deux chiffres après la virgule. Elle donne également des exemples de calcul.

Enfin, la FAQ apporte une précision sur l'obligation ou non pour les collectivités de plus de 50 agents de délibérer systématiquement avant le 6 juin 2018 pour fixer le nombre de représentants du personnel au comité technique.

Ainsi la DCGL indique qu'en application des textes et par principe une nouvelle délibération est systématiquement nécessaire.

Mais elle rajoute que : « **Dans le cas où l'effectif**

des agents relevant du CT n'a pas évolué depuis la précédente élection, où l'évolution des effectifs n'engendre pas de changement de strate de la collectivité, où le nombre de représentants précédemment fixé correspond au maximum autorisé pour la strate et s'il n'est pas envisagé de modifier le nombre de représentants du personnel au CT, il peut être considéré que la délibération précédente reste valable.

L'absence d'une nouvelle délibération n'exonère toutefois pas la collectivité d'une consultation des syndicats représentés au comité technique sur ce sujet. Il conviendra par ailleurs de leur confirmer le plus rapidement possible le maintien de la délibération en vigueur, et en tout état de cause avant la date butoir du 6 juin 2018. »

Dans ces conditions, une collectivité qui avait déjà mis en place un comité technique par une précédente délibération, qui n'a pas subi d'évolution de ses effectifs entraînant un changement de strate (notamment la strate de plus de 350 agents) et qui n'envisage pas de modifier le nombre de représentants du personnel titulaires déjà fixé, **n'a pas l'obligation de délibérer à nouveau puisque son ancienne délibération reste, dans ce cas, valide.**

Toutefois et dans tous les cas (nouvelle délibération ou pas), la collectivité devra procéder à la consultation obligatoire des organisations syndicales avant le 6 juin 2018.

ATSEM

Modification du statut des ATSEM

[Décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles](#)

[Décret n° 2018-153 du 1er mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour](#)

[le recrutement des animateurs territoriaux](#)

Le premier décret 2018-152 vient clarifier les missions des ATSEM qui, désormais, ne participent plus mais appartiennent à la communauté éducative, participent à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers, participent à l'animation dans le temps périscolaire et à l'assistance des enseignants dans les classes accueillant des

enfants à besoins éducatifs particuliers.

Parallèlement, le décret vient élargir les missions des agents de maîtrise territoriaux, qui détiennent le CAP petite enfance, le CAP accompagnant éducatif petite enfance ou trois ans de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM, à la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois.

Il crée également deux passerelles entre le cadre d'emplois des ATSEM et celui des agents de maîtrise :

La première par la voie de la promotion interne :

Ainsi, peuvent, désormais, être inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'agent maîtrise territoriaux :

- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles **comptant au moins neuf ans de services effectifs** dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles **comptant au moins sept ans de**

services effectifs dans leur cadre d'emplois et admis à un examen professionnel.

La deuxième par la voie du concours interne :

Le concours interne d'accès au grade d'agent de maîtrise territoriaux est ouvert aux ATSEM justifiant d'au moins 3 ans de services publics effectifs dans leur emploi.

Il crée également une nouvelle spécialité à ce concours : « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines ».

Enfin, le décret crée un **concours interne spécial d'accès au grade d'animateur territorial** ouvert aux ATSEM justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles.

Le nombre de places offertes à ce concours spécial ne pourra excéder de 15 % le nombre de places offertes aux concours internes.

Le décret 2018-153 vient, quant à lui, définir les épreuves de ce nouveau concours.

Concours

Organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A

[Décret n° 2018-238 du 3 avril 2018 relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat](#)

Pour rappel, le PPCR a prévu l'octroi d'une bonification d'ancienneté de deux ans lors du recrutement d'un agent par la voie du concours externe d'accès à certains cadres d'emplois de catégorie A et A+ qui a présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat (à savoir psychologue, conseiller des activités physiques et sportives, attaché, administrateur, ingénieur en chef et ingénieur).

Le décret vient donc adapter, pour les concours organisés à compter de 2019, l'épreuve d'admission d'entretien avec le jury afin de permettre la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle

pour les titulaires d'un doctorat des cadres d'emplois concernés.

L'épreuve consiste en un entretien pendant lequel les candidats peuvent présenter leurs travaux universitaires résultant de la formation à la recherche et par la recherche, ainsi qu'une présentation de leurs parcours lors de leur inscription.

Par ailleurs, le décret modifie la durée de l'entretien avec le jury pour certains concours.

Ainsi, la durée de l'épreuve d'admission d'entretien avec le jury est augmentée de cinq minutes, soit vingt-cinq minutes dont dix minutes au plus d'exposé (ou de présentation par le candidat) pour les concours externes d'accès aux cadres d'emplois suivants : attaché, conseiller des APS, psychologue, sage-femme et biologiste, vétérinaire et pharmacien.

Expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

[Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux](#)

[Arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale](#)

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a instauré, à titre expérimental, un dispositif de médiation préalable obligatoire (MPO) avant tout recours contentieux notamment pour certains litiges entre les agents publics et leur administration employeur relatifs à leur situation personnelle.

Le décret n° 2018-101 met donc en œuvre cette expérimentation dans la fonction publique pour tous les recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions défavorables énumérées ci-dessous intervenues à compter du 1^{er} avril 2018.

Ainsi, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une médiation les recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre des décisions administratives suivantes :

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération ;
- Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé énuméré ci-dessus ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions (inaptitude).

Selon le décret, pour les agents des collectivités territoriales et des établissements publics locaux, la médiation préalable obligatoire est assurée par le Centre de gestion territorialement compétent, dès lors qu'il s'est porté volontaire pour cette expérimentation au titre de sa mission de conseil juridique.

Ainsi, en cas de contestation d'une décision relevant de la liste ci-dessus, la saisine du médiateur s'impose aux agents employés dans les collectivités qui auront adhéré à cette mission auprès de leur centre de gestion.

L'agent devra alors solliciter cette médiation préalable dans le délai de recours contentieux de deux mois.

Selon l'article 213-1 du Code de Justice Administrative : « *la médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction* ».

Nous vous informons que **le Cdg60 n'a pas souhaité participer à cette expérimentation**. Ainsi, le Département de l'Oise ne figure pas dans la liste des circonscriptions fixée par l'arrêté du 2 mars 2018 soumises à cette médiation préalable obligatoire expérimentale.

Sexisme

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

[Circulaire du 9 mars 2018 n°CPAF1805157C relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

Le 25 Novembre 2017, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Président de la République s'engageait à mettre en œuvre un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Cette circulaire intervient dans le but de préciser ce plan de lutte. Elle s'articule autour de 3 axes principaux.

1. La prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Cet axe se fera autour de formations continues dédiées à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dispensées à l'attention des managers, des agents des services RH, des ACFI, des représentants du personnel, etc.

En complément des actions de formation susmentionnées, les employeurs publics devront

mettre en place tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès de leurs agents, sur la prévention et le traitement des situations de violences.

2. Le traitement des situations de violences

La circulaire indique que les employeurs publics devront définir un mode opératoire de signalement desdites violences, à travers par exemple la mise en place d'une cellule d'écoute ou d'un dispositif équivalent, la mise en place d'un circuit RH de traitements des signalements.

La circulaire rappelle enfin l'obligation des collectivités en matière de protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes.

3. Sanctionner les auteurs de violences

Les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil.

Congés

Le droit à réintégration après un congé de longue durée

[CAA Marseille, 26 janvier 2018, n° 16MA01785](#)

En l'espèce, un chef de police Municipal, victime en 2007 d'une amputation partielle de l'une de ses jambes, a été placé en congé de longue maladie puis en congé de longue durée. Avant l'épuisement de ses droits statutaires, l'agent a sollicité sa réintégration dans ses fonctions conformément aux avis favorables rendus par le comité médical départemental et le comité médical supérieur.

Toutefois, la commune a refusé la réintégration de l'agent, par une décision implicite de rejet (silence gardé pendant 2 mois), ce qu'a contesté l'agent.

Le Tribunal Administratif de Nice a donné raison à l'agent en annulant la décision implicite du maire et enjoignant à la commune de procéder à sa réintégration à compter du 14 novembre 2011.

Dans son arrêt, la Cour rappelle que « *lorsque le comité médical compétent déclare qu'un fonctionnaire*

territorial bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée est apte à reprendre ses fonctions, sans formuler de recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé, il appartient à l'autorité territoriale soit de le réaffecter à son ancien poste, soit, si celui-ci n'est plus disponible, de le nommer à tout emploi de même nature se trouvant vacant au sein de la collectivité territoriale».

Elle ajoute que « *lorsqu'un agent public a, avant la fin d'un congé de maladie, formé une demande de réintégration et obtenu un avis favorable du comité médical départemental, **cet agent est, en cas d'inaction de l'administration, réputé à être réintégré dès le lendemain du dernier jour de son congé de maladie*** ».

Ainsi, la Cour estime, compte-tenu des deux avis favorables à la reprise des fonctions de l'agent sans aucune recommandation spécifique sauf une reprise en temps partiel thérapeutique à 50 % pendant 6 mois, qu'il apprenait à l'employeur « le lendemain du dernier jour de son congé de maladie soit de le réaffecter à son ancien poste, à temps partiel thérapeutique à 50 % pour six mois, soit, si celui-ci n'était plus disponible, de le nommer à tout emploi de même nature se trouvant vacant au sein de la collectivité ».

La Cour juge qu'« *en l'absence de tout élément médical nouveau à la date à laquelle la décision a été prise, l'administration ne pouvait légalement refuser*

la réintégration » et confirme donc le jugement du tribunal de Nice.

Analyse :

L'histoire ne dit pas comment réintégrer rétroactivement un fonctionnaire qui a apparemment été maintenu illégalement en CLD après l'épuisement de ses droits.

En tout état de cause, dans une telle situation, il est certain que la collectivité doit procéder à la réintégration juridique et effective de l'intéressé en procédant à la reconstitution de sa carrière et en le rétablissant dans ses droits sociaux (notamment les droits à pension civile, ce qui implique le versement des cotisations à la caisse de retraite).

La date de la réintégration juridique de l'agent, en l'espèce le lendemain du jour de l'épuisement de ses droits statutaires, fixe le point de départ de la reconstitution de carrière ainsi que de la période pour laquelle il est en droit de demander une indemnisation à la commune.

Sur ce point, il faut rappeler que la règle du service fait s'oppose à un rappel intégral du traitement et des indemnités accessoires dont il aurait été privé du fait de la mesure illégale, toutefois, l'agent peut solliciter le versement d'une indemnité destinée à couvrir le préjudice réellement subi du fait de la mesure illégale dont il a été l'objet, comme le préjudice moral ou le préjudice financier.

Licenciement

Pas de licenciement pour perte de confiance d'un DGS recruté par contrat en méconnaissance de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984

[CAA Bordeaux, 22 février 2018, n°17BX02310-17BX02316](#)

Une collectivité de 26 000 habitants a recruté un agent contractuel par un contrat à durée déterminée de 3 ans sur le fondement de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984 afin de lui confier les fonctions de directeur général des services.

Moins de deux ans après ce recrutement, le Maire de

la commune a prononcé le licenciement de l'agent pour perte de confiance. L'agent a contesté cette décision.

Le tribunal administratif de la Guyane a annulé cette décision et a enjoint à la commune de réintégrer l'agent à la date d'effet du licenciement jusqu'à la date de l'échéance normale de son contrat.

La Cour d'Appel, saisie par l'employeur, rappelle que

« si l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise le recrutement direct de fonctionnaires ou d'agents non titulaires pour occuper les emplois fonctionnels dont il dresse une liste, celle-ci ne mentionne pas l'emploi de directeur général des services d'une commune de moins de 80 000 habitants ...

Selon l'article 7 du décret du 30 décembre 1987, **seuls peuvent ainsi être détachés sur l'emploi de directeur général des services dans une commune de 2 000 à 40 000 habitants, les fonctionnaires de catégorie A** ».

Pour la Cour, la commune qui comprend environ 26 000 habitants ne pouvait donc pas légalement recruter un agent, qui n'avait pas la qualité de fonctionnaire, sur l'emploi de directeur général des services.

Par conséquent, et dans la mesure où cet agent n'était pas titulaire d'un emploi fonctionnel, son licenciement ne pouvait pas être légalement fondé sur la perte de confiance mais uniquement sur les motifs de licenciement prévus par les articles 39 et suivants du décret 88-145 du 15 février 1988 applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

La Cour confirme donc le jugement du Tribunal qui annule la décision d'éviction et enjoint la commune à réintégrer l'agent entre la date à laquelle il a été irrégulièrement licencié jusqu'au terme de son contrat.

Analyse :

Pour rappel, le décret du 15 février 1988 prévoit plusieurs cas de licenciement des agents contractuels de droit public :

- Le licenciement disciplinaire sans préavis ni indemnité,
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle,
- Le licenciement pour inaptitude physique,
- Pour les contractuels recrutés sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du

26 janvier 1984 pour les motifs suivants :

- o La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
- o La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
- o Le recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi permanent,
- o Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat,
- o L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Ainsi, le décret ne prévoit pas comme motif de licenciement la perte de confiance envers un agent contractuel. Néanmoins, cette perte de confiance pourrait, dans certains cas, constituer une faute et donc justifier un licenciement disciplinaire.

En ce qui concerne la réintégration rétroactive d'un agent contractuel irrégulièrement évincé :

Il est constant que si un agent contractuel a droit à la reconstitution de ses droits sociaux et à sa réintégration juridique et effective, comme un fonctionnaire titulaire, il n'a, par contre, pas le droit à la reconstitution de sa carrière puisque, par principe, un agent contractuel ne bénéficie pas d'un déroulement de carrière.

Par ailleurs, et dans l'hypothèse où la décision d'annulation du licenciement intervient après la date du terme prévue par le contrat à durée déterminée, comme c'est le cas en l'espèce, l'agent ne peut pas revendiquer sa réintégration effective dans un emploi équivalent de la collectivité (contrairement à un agent qui aurait bénéficié d'un CDI).

La date de la réintégration juridique de l'agent, en l'espèce la date de son licenciement irrégulier, fixe le point de départ de la reconstitution de ses droits sociaux ainsi que de la période pour laquelle il est en droit de demander une indemnisation à la commune notamment de son préjudice financier ou moral.

Pas de droit à titularisation après concours pour un contractuel

[CAA Marseille 30 janvier 2018 n° 16MA04603](#)

En l'espèce, un agent contractuel recruté en 2010 par un contrat à durée déterminée dans une crèche gérée par un syndicat intercommunal, en qualité d'auxiliaire de puériculture, qui a bénéficié de renouvellements successifs jusqu'à la fin 2013. Avant d'être transféré à une communauté de communes où son contrat a été renouvelé pour une année pour assurer le remplacement temporaire d'agents autorisés à travailler à temps partiel.

L'agent, étant lauréat du concours d'auxiliaire de puériculture, a présenté sa candidature pour le recrutement sur un emploi vacant d'auxiliaire de puériculture dans la crèche où elle était sous contrat.

L'agent a contesté la décision du Président rejetant sa candidature. Néanmoins, le tribunal administratif de Nîmes a rejeté sa demande.

La Cour d'appel rappelle que le Président « *était seul compétent pour désigner, selon les modalités de recrutement qu'il a choisies dans le respect des lois et des règlements, le candidat ayant vocation à être nommé stagiaire sur le poste vacant d'auxiliaire de puériculture* », il était donc parfaitement en droit d'imposer un entretien de sélection à l'agent et ce même si elle considérait avoir déjà fait ses preuves en qualité d'auxiliaire de puériculture contractuel.

La Cour précise également que le fait pour l'agent d'être titulaire du concours et d'être inscrite sur la liste d'aptitude d'accès à l'emploi d'auxiliaire de puériculture « *ne conférait pas à cette dernière un droit à nomination comme stagiaire sur un poste vacant de cet emploi, alors même qu'elle était la seule candidate à ce poste* ».

La Cour confirme donc le jugement du tribunal et rejette la requête de l'agent.

Analyse :

On peut s'interroger sur le fait de savoir si la solution aurait été la même si l'agent avait été recruté sur un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 et pas pour effectuer un remplacement sur le fondement de l'article 3-1.

En effet, l'article 3-4 I de la même loi dispose que « *lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, **il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale*** », ce qui semble conférer, dans ce cas, un droit à nomination à l'agent contractuel.