

# VIGIE

Novembre 2018  
n° 107

 Rechercher

 Archives

## EDITO

### Elections professionnelles



Les élections professionnelles, qui se tiendront le 6 décembre dans la fonction publique (et à partir du 29 novembre pour certaines administrations recourant au vote électronique), constituent un rendez-vous important pour notre démocratie sociale et un enjeu majeur pour la qualité du dialogue social dans un contexte de transformation des administrations publiques.

A cette occasion, les agents publics seront appelés à voter pour désigner leurs représentants du personnel et renouveler l'ensemble des instances de concertation de la fonction publique : instances supérieures, comités techniques, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires.

Ces élections permettront de faire vivre le principe de participation des agents à la détermination des règles et des mesures individuelles et collectives qui les concernent. Les représentants du personnel sont en effet les relais des agents sur des sujets d'importance qui concernent le quotidien au travail tels que l'organisation des services, les conditions de travail ou encore les questions individuelles. Ce sont les organisations syndicales élues qui auront, en outre, la qualité pour participer à des négociations avec les employeurs publics. Par ailleurs, les organisations syndicales reconnues comme représentatives au niveau national siègeront dans les enceintes nationales de la concertation de la

fonction publique et seront les interlocuteurs du Gouvernement au niveau national pour les quatre prochaines années.

En 2018, le renouvellement général des instances sera marqué par deux caractéristiques fortes. En premier lieu, les listes de candidats seront composées, pour la première fois, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes des effectifs représentés au sein de certaines instances. L'objectif poursuivi est d'encourager la féminisation de la représentation du personnel et de représenter au plus juste la photographie des effectifs. En second lieu, ces élections seront marquées par le développement du recours au vote électronique.

Enfin, les élections professionnelles représentent un défi sur le plan de l'organisation : près de 22 000 instances seront renouvelées sur la base des élections auxquelles sont appelés à participer, pour différents scrutins et lors d'une date unique, près de 5,2 millions d'agents publics. C'est la raison pour laquelle elles ont fait l'objet d'une vaste préparation et concertation avec les employeurs publics ainsi que les organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social depuis septembre 2017. A cet égard, je veux saluer la qualité du dialogue avec les syndicats ainsi que la mobilisation des équipes des DRH des administrations et de la DGAFP pour faire de ce moment un rendez-vous réussi.

J'appelle de mes vœux une forte mobilisation des agents publics et un fort taux de participation qui permettront de conforter la légitimité des représentants du personnel et, ce faisant, du dialogue social dans la fonction publique.

**Le 6 décembre, la voix de tous les agents publics compte, choisissez vos représentants.**

*Thierry Le Goff*

*Directeur général de l'administration et de la fonction publique*

# SOMMAIRE

## Statut général et dialogue social

◆ Modification de divers décrets statutaires dans la fonction publique territoriale: les principales mesures ◆ Emplois concernés dans la fonction publique de l'Etat par l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale ◆ Mise en œuvre de la fonction de référent déontologue au sein des services de l'inspection générale de la jeunesse et des sports ◆ Le recours exclusif au vote électronique respecte les principes généraux du droit électoral dès lors qu'il comporte des garanties adaptées ◆ Les membres d'un comité technique ont droit à l'assistance d'un expert, mais son absence lors de l'examen des amendements à un texte ne porte pas atteinte à ce droit ◆ Le refus de prise en charge de la protection fonctionnelle résulte du pouvoir d'appréciation de l'administration et non de la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ◆ La protection exceptionnelle des salariés investis de fonctions représentatives n'impose pas l'assistance d'une personne de son choix lors de l'enquête interne préalable à l'engagement de poursuites disciplinaires ◆ Régime du lanceur d'alerte dans la fonction publique : d'utiles précisions ! ◆ Les agents concernés par les déclarations d'intérêts et de patrimoine ◆ Publication des conclusions de la commission d'enquête du Sénat sur les mutations de la haute fonction publique ◆ La radiation des cadres ne peut être prononcée qu'en conséquence d'une sanction disciplinaire préalable mettant fin de façon définitive aux fonctions de l'intéressé

## Recrutement et formation

◆ Le compte personnel de formation "en phase d'appropriation"

## Carrières et parcours professionnels

◆ Modification du fonctionnement de l'organisme paritaire prévu au IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité publique pour émettre un avis sur les cas d'agents publics radicalisés ◆ Mise en œuvre du PPCR au bénéfice des chargés de recherche du développement durable (CR-DD) et des directeurs de recherche du développement durable (DR-DD) ◆ L'appréciation d'une candidature à une promotion peut prendre en compte des faits mettant en doute le respect d'exigences déontologiques, y compris en l'absence de procédure disciplinaire

## Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique ◆ Arrêté d'adhésion au RIFSEEP pour le corps des agents techniques et le corps des techniciens de l'environnement ◆ Insertion dans le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) de dispositions relatives à l'obligation de déclaration mensuelle des données sociales ◆ Parution de l'instruction du 20 octobre 2018 relative à la mise en œuvre du prélèvement à la source par les organismes publics nationaux ◆ RIFSEEP : l'obligation d'instaurer le complément indemnitaire annuel est conforme à la Constitution ◆ Les salaires dans la fonction publique territoriale

## Politiques sociales

◆ Un agent public peut donner des jours de repos non pris à un autre agent public civil ou militaire venant en aide à un proche en perte d'autonomie ou handicapé ◆ 80% des agents publics devront être formés aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021 ◆ Le congé parental n'est pas une période de travail effectif et, par conséquent, ne donne pas droit à congé payé annuel ◆ Observatoire de la fragilité sociale dans la fonction publique

## Encadrement supérieur

◆ Le statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat fait l'objet d'aménagements ◆ Emplois fonctionnels dans la fonction publique territoriale : le recrutement et la cessation des fonctions

## Agents contractuels de droit public

◆ Des contrats successifs ayant le même objet mais conclus avec deux employeurs publics différents peuvent prévoir, à chaque fois, une période d'essai ◆ La Cour de justice de l'Union européenne sanctionne l'utilisation abusive de CDD successifs au-delà de 36 mois quand la personne est employée pour un besoin permanent et lorsqu'il n'existe pas de mesure effective destinée à prévenir les abus ◆ La Cour de justice de l'Union européenne admet la différence de traitement entre des enseignants recrutés sur concours et ceux recrutés sur titres, résultant, pour ces derniers, d'une prise en compte partielle des périodes de service accomplies en CDD dans le calcul de reprise de l'ancienneté au moment de leur recrutement

## Légistique et procédure contentieuse

◆ Publication du premier rapport d'activité annuel du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel

# STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



## Modification de divers décrets statutaires dans la fonction publique territoriale: les principales mesures

Le décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ajuste et précise un certain nombre de décrets statutaires. Il corrige également certaines erreurs matérielles. Les principales mesures sont les suivantes :

### Prise en compte de la création des offices publics de l'habitat (OPH).

Depuis 2009, les directeurs des offices publics de l'habitat sont recrutés par contrat et régis par des dispositions figurant aux articles R. 421-19 à R. 421-20-7 du code de la construction et de l'habitat. Ils ne sont donc plus soumis au droit de la fonction publique territoriale. Les fonctionnaires territoriaux en fonction dans les OPH restent cependant soumis aux dispositions de l'article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le chapitre 1er du décret du 4 octobre 2018 prend en compte cette nouvelle organisation et modifie en conséquence les décrets n° 87-1097, 87-1099 et 87-1101 du 30 décembre 1987 ainsi que les décrets n° 88-545 et 88-546 du 6 mai 1988.

### Prise en compte de la période de décharge d'activité de service pour la mobilité statutaire des administrateurs et des ingénieurs en chef territoriaux

Afin de faciliter l'évolution de leur carrière, les administrateurs et les ingénieurs en chef territoriaux déchargés de service ou mis à disposition auprès d'une organisation syndicale au titre de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 pendant au moins deux ans à temps complet, bénéficient désormais de la prise en compte de ces périodes au titre d'une mobilité statutaire leur permettant un avancement de grade (Chapitre II du décret).

### Dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux élus à un mandat national ou nommés ministres

L'article 24 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique a supprimé le détachement pour les fonctionnaires élus à un mandat national ou nommés ministres, au bénéfice de la seule disponibilité. Afin de lever toute ambiguïté, le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux est modifié pour tenir compte de ces nouvelles dispositions (Article 10).

### Modifications de cohérence suite à la suppression de la position « hors cadres »

La position « hors cadres » ayant été supprimée par l'article 29 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le décret du 13 janvier 1986 fait l'objet de modifications de cohérence (Article 11). Les fonctionnaires concernés étant maintenus dans leur position jusqu'au terme de leur période de mise hors cadres, ces dispositions entrent en vigueur le 1er mai 2021 (Article 18).

### Modalités de nomination des présidents de conseils de discipline

Le conseil de discipline est une formation de la commission administrative paritaire dont relève le fonctionnaire territorial poursuivi.

Le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel le conseil de discipline a son siège.

Pour tenir compte, dans les régions, de l'éloignement potentiel entre le siège de l'instance de désignation et le lieu d'affectation de l'agent où se réunit le conseil de discipline, les modalités de désignation du magistrat concerné sont modifiées.

Conformément au deuxième alinéa de l'article 1er du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 modifié relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, « Lorsque le magistrat est affecté dans une cour administrative d'appel, ou dans un autre tribunal administratif que celui présidé par l'autorité de désignation, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette juridiction ».

### Procédure électorale applicable aux commissions consultatives paritaires

L'article 16 du décret aligne les dispositions en matière électorale des commissions consultatives paritaires sur celles applicables aux autres instances paritaires : enregistrement des candidatures, envoi de la propagande électorale, regroupement des bureaux de vote.

## Références

- *Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*
- *Décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux*
- *Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux*
- *Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés*
- *Décret n° 88-545 du 6 mai 1988 modifié relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- *Décret n° 88-546 du 6 mai 1988 modifié fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- *Décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 modifié relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux*
- *Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux*
- *Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale*



## Emplois concernés dans la fonction publique de l'Etat par l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale

Pris en application de l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version issue de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 modifié met en œuvre les modalités d'application de l'obligation de transmission préalable à l'autorité investie du pouvoir de nomination, d'une déclaration d'intérêts par les agents occupant des emplois ou des fonctions dont la nature est susceptible de faire naître un conflit d'intérêts.

Pris en application de l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version issue de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 modifié met en œuvre les modalités d'application de l'obligation de transmission préalable de la déclaration de situation patrimoniale au Président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique lorsque la nomination dans un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie.

L'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale entraîne une obligation conjointe de transmission de déclaration d'intérêts. Dans la fonction publique de l'Etat, pour les administrations centrales et les établissements publics à caractère administratif, des arrêtés interministériels établissent des listes d'emplois de cadres dirigeants, chefs de service, directeurs et sous-directeurs.

Pour les agents concernés, les obligations de transmission prennent effet à compter de la date de publication de chaque arrêté.

Des arrêtés d'application du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 modifié et du décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 modifié ont ainsi été pris pour les emplois des ministères économiques et financiers, des ministères des solidarités et de la santé, du travail, de l'éducation nationale et des sports, de l'agence française anti-corruption, de la caisse d'amortissement de la dette sociale, de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique, du fonds de réserve pour les retraites et de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

## Références

- *Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Arrêté du 26 juillet 2018 fixant la liste des emplois des ministères économiques et financiers soumis à une obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue par le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Arrêté du 12 septembre 2018 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires aux ministères des solidarités et de la santé, du travail, de l'éducation nationale et des sports*
- *Arrêté du 8 octobre 2018 fixant la liste des emplois de l'agence française anticorruption soumis à une obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale*
- *Arrêté du 8 octobre 2018 fixant la liste des emplois de la caisse d'amortissement de la dette sociale et de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique soumis à une obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale et d'une déclaration d'intérêts*
- *Arrêté du 9 octobre 2018 fixant la liste des emplois du fonds de réserve pour les retraites et de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*



## Mise en œuvre de la fonction de référent déontologue au sein des services de l'inspection générale de la jeunesse et des sports

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique (Vigie n° 91 - Mai 2017) détermine les modalités de désignation des référents déontologues institués par l'article 28 bis de la loi n° 83-634 de 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Il précise également leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs missions.

services de l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGIS) sont précisées par arrêté du 1er octobre 2018, en vigueur au 8 octobre 2018. Les missions de référent déontologue sont assurées par un comité composé de deux personnalités qualifiées extérieures au service et au corps de l'IGIS, et d'un inspecteur général en activité ou honoraire.

Les modalités de mise en œuvre de ce décret au sein des

## Références

- *Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique.*
- *Arrêté du 1er octobre 2018 relatif à la création, à la composition et aux attributions du comité de déontologie de l'inspection générale de la jeunesse et des sports*





## Le recours exclusif au vote électronique respecte les principes généraux du droit électoral dès lors qu'il comporte des garanties adaptées

La fédération CGT Santé – Action sociale a formé un recours pour excès de pouvoir dirigé contre le décret du 14 novembre 2017 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique hospitalière, pris sur le fondement de l'article 12 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986. La fédération requérante soutient notamment que le vote exclusif par internet prévu par le décret litigieux méconnaîtrait les principes généraux du droit électoral.

Le Conseil d'Etat affirme que le recours exclusif au vote par internet est possible dès lors qu'« en raison de ses spécificités et des conditions de son utilisation, que des garanties adaptées soient prévues pour que le respect des principes généraux du droit électoral, de complète information de l'électeur, de libre-choix de celui-ci, d'égalité entre les candidats, de secret du vote, de sincérité du scrutin et de contrôle du juge, puisse être assuré à un niveau équivalent à celui des autres modalités de vote ». Le Conseil d'Etat

souligne que des précautions appropriées doivent être prises « pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas à son domicile du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet ou encore ne pouvant se servir de ce mode de communication sans l'assistance d'un tiers ».

Le Conseil d'Etat juge que les dispositions du décret attaqué fixant les modalités de déroulement des opérations de vote électronique par internet respectent bien les principes généraux du droit électoral, dès lors qu'il prévoit notamment la possibilité pour tout électeur « d'exprimer son suffrage par internet à partir d'un poste réservé à cet usage dans un local aménagé à cet effet accessible pendant les heures de service et dans des conditions respectant le secret du vote », ainsi que « de se faire assister par un électeur de son choix » en cas de besoin. Qu'en outre les dispositions du décret sont suffisamment claires quant à leur champ d'application et leur portée, conformément à l'objectif d'accessibilité et d'intelligibilité de la norme de droit.

### Références

- CE, 3 octobre 2018, n°417312 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)



## Les membres d'un comité technique ont droit à l'assistance d'un expert, mais son absence lors de l'examen des amendements à un texte ne porte pas atteinte à ce droit

Le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est réuni le 7 juillet 2016 afin d'examiner, conformément à ses attributions prévues par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, un projet de décret relatif aux contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans l'enseignement public des premier et second degrés de l'éducation nationale. A cette occasion, le syndicat CFDT a sollicité l'assistance d'un expert. Ce dernier a assisté à la discussion générale et a pu s'exprimer ; il a revanche quitté la salle au cours de l'examen et de la discussion des amendements au projet de décret.

La fédération de syndicats requérante (SGEN-CFDT) a formé un recours pour excès de pouvoir contre le décret du 29 août 2016, correspondant au projet de décret précité, au motif que la consultation est entachée d'irrégularité. Elle soutient que le droit à l'assistance d'un expert a été méconnu, et demande par voie de conséquence l'annulation de l'arrêté du 29 août 2016 pris sur son fondement.

Le Conseil d'Etat précise que le droit à l'assistance d'un expert est reconnu aux membres d'un comité technique par l'article 45 du décret du 15 février 2011 précité. Cette disposition prévoit que les experts ne peuvent assister « qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée ». Les modalités de mise en œuvre de ce droit impliquent que l'expert puisse, au cours de la discussion générale, « exposer de manière complète les risques et inconvénients que comportaient, à ses yeux, certaines dispositions du projet de texte et préciser celles qu'il jugeait bon de retirer ou d'amender ».

En l'espèce, le Conseil d'Etat estime que l'absence de l'expert au cours de l'examen des amendements, permettant de lui éviter de quitter la salle lors de chacun des votes, n'a pas fait obstacle à ce que les membres du comité se prononcent en toute connaissance de cause. Il rejette donc le recours de la fédération requérante au motif que le décret a été adopté au terme d'une procédure régulière.

## Références

- *CE, 26 septembre 2018, n°404777 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)*



## Le refus de prise en charge de la protection fonctionnelle résulte du pouvoir d'appréciation de l'administration et non de la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement

Estimant avoir été victime de harcèlement moral dans le cadre de ses fonctions, M. B...A, administrateur hors classe, s'est vu accorder par le Conseil économique, social et environnemental (CESE) le bénéfice de la protection fonctionnelle. Parallèlement, il a saisi le tribunal administratif de Paris d'une demande d'indemnisation des préjudices subis du fait de ces agissements.

Le tribunal administratif ayant rejeté sa requête en ne retenant pas la qualification de faits de harcèlement, le président du CESE a refusé la prise en charge pour l'avenir des frais engagés par M. A...au titre de la procédure devant le juge administratif. Cette décision a été annulée par le tribunal administratif de Paris. La cour d'appel a annulé ce jugement. M. A...s'est pourvu en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel en tant qu'il a partiellement fait droit à l'appel du CESE.

Le Conseil d'Etat réaffirme que la décision accordant la protection fonctionnelle constitue un acte individuel créateur de droits. Dès lors, l'administration ne peut, en principe, la retirer plus de quatre mois après sa signature hormis les cas où elle a été obtenue par fraude. Le Conseil d'Etat précise

que l'administration est autorisée à y mettre fin pour l'avenir lorsque des éléments nouveaux démontrent que les conditions de la protection fonctionnelle ne sont pas ou plus réunies. Cette dernière hypothèse couvre notamment le cas où lesdits éléments révéleraient l'existence d'une faute personnelle, ou que les faits allégués ne seraient pas établis.

Le Conseil d'Etat estime que « *la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle* ». En revanche, l'administration peut faire usage de son pouvoir d'appréciation et mettre fin au bénéfice de la protection fonctionnelle « *si elle estime, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que les éléments révélés par l'instance, et ainsi nouvellement portés à sa connaissance, permettent de regarder les agissements de harcèlement allégués comme n'étant pas établis* ». Le Conseil d'Etat annule donc l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris pour erreur de droit, et lui renvoie l'affaire.

## Références

- *CE, 1er octobre 2018, n°412897 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)*
- *Conclusions du rapporteur public*



## La protection exceptionnelle des salariés investis de fonctions représentatives n'impose pas l'assistance d'une personne de son choix lors de l'enquête interne préalable à l'engagement de poursuites disciplinaires

M. A...B, salarié protégé en qualité de délégué syndical, a été licencié pour faute par la RATP. Sa révocation a été autorisée par une décision du 9 février 2009 de l'inspection du travail. Le requérant a formé un recours pour excès de pouvoir contre cette décision. Il soutient que le licenciement était irrégulier, au motif qu'il n'a pas été mis en situation de pouvoir être assisté par la personne de son choix lors de la procédure d'enquête interne ayant précédé la procédure disciplinaire.

Dans un premier temps, sur pourvoi de la RATP, le Conseil d'Etat a cassé l'arrêt de la Cour en tant qu'elle avait annulé la décision autorisant la révocation, et lui a renvoyé le jugement de l'affaire. Statuant sur le renvoi, la Cour administrative d'appel a à nouveau annulé la décision du 9 février 2009. La RATP se pourvoit à nouveau en cassation auprès du Conseil d'Etat qui règle l'affaire au fond.

Le Conseil d'Etat rappelle, d'une part, que les dispositions



relatives aux syndicats professionnels et à l'institution du délégué syndical issues du code du travail sont applicables au personnel de la RATP, sous réserve des dispositions du statut régissant le personnel de la RATP ayant le même objet.

Le Conseil d'Etat précise, d'autre part, le périmètre de la protection des salariés investis de fonctions représentatives en amont de l'engagement d'une procédure disciplinaire. La

protection exceptionnelle dont bénéficie l'agent investi de fonctions représentatives au titre d'un mandat syndical n'implique pas que celui-ci doive être mis à même d'être assisté par une personne de son choix à l'occasion de l'enquête interne préalable à l'engagement de poursuites disciplinaires. Le Conseil d'Etat fait donc droit à la requête de la RATP et annule l'arrêt litigieux de la Cour administrative d'appel.

### Références

- *CE, 10 octobre 2018, n°400956 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)*



## LU DANS...

### Régime du lanceur d'alerte dans la fonction publique : d'utiles précisions !

L'auteur, après avoir rappelé le contexte de l'adoption de la circulaire ministérielle du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes étudie son champ d'application ainsi que le régime du signalement des alertes.

- *Régime du lanceur d'alerte dans la fonction publique : d'utiles précisions ! Pierre Villeneuve, JCP, éd. administrations et collectivités territoriales, n° 40, 8 octobre 2018, n° 2256, p. 41 et s.*

### Les agents concernés par les déclarations d'intérêts et de patrimoine

Cet article fait le point sur les agents soumis à déclaration d'intérêts et de patrimoine, et sur les sanctions applicables en cas de refus ou d'omission de déclarations.

- *Les agents concernés par les déclarations d'intérêts et de patrimoine, Antonin Luzuy, Officio avocats, La Gazette des communes, 8 octobre 2018, p. 64*



## Publication des conclusions de la commission d'enquête du Sénat sur les mutations de la haute fonction publique

Les travaux de la commission d'enquête du Sénat, rendus publics après six mois d'auditions, permettent de dresser un certain nombre de constats communs aboutissant à une série de 31 propositions visant cinq domaines : (i) mieux connaître le phénomène de pantouflage ; (ii) améliorer la transparence et la cohérence de la gestion de la haute fonction publique ; (iii) mieux contrôler les départs vers le secteur privé ; (iv) mieux adapter la scolarité et le classement de sortie de l'École nationale d'administration (ENA) ; (v) réformer les grands corps et le tour extérieur.

- *Rapport du Sénat sur les mutations de la haute fonction publique*



## La radiation des cadres ne peut être prononcée qu'en conséquence d'une sanction disciplinaire préalable mettant fin de façon définitive aux fonctions de l'intéressé

M. A...B, professeur des écoles, a fait l'objet d'une condamnation pénale pour faits de harcèlement moral prononcée en 2012 par le tribunal correctionnel de Nouméa, et confirmée par un arrêt de la Cour d'appel du même ressort. A la suite de cet arrêt, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a suspendu l'intéressé de ses fonctions, et engagé, après réception du bulletin n°2 de son casier judiciaire, une procédure disciplinaire à son encontre. La commission administrative paritaire, réunie en conseil de discipline, a décidé à l'unanimité de prononcer la radiation des cadres de l'agent, au motif que les faits ayant entraîné sa condamnation pénale étaient incompatibles avec l'exercice de ses fonctions.

Le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a rejeté le recours pour excès de pouvoir de l'intéressé dirigé contre la décision de radiation des cadres. La Cour administrative d'appel a rejeté la demande tendant à l'annulation du jugement litigieux. Le requérant se pourvoit en cassation contre cet arrêt, et demande au Conseil d'Etat de régler l'affaire au fond.

Le Conseil d'Etat précise le cadre applicable à la radiation des fonctionnaires et cadres territoriaux de la Nouvelle-Calédonie. Il juge qu'une « décision de radiation n'est prise, pour la

gestion des cadres, qu'en conséquence de la cessation définitive de fonctions résultant d'une décision administrative ou juridictionnelle antérieure ». Dès lors, l'administration ne saurait prononcer la radiation de l'agent directement et au seul motif que les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire « seraient incompatibles avec l'exercice des fonctions ».

Il lui revient d'engager préalablement une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée à son casier. Ce n'est qu'à l'issue de cette procédure, et que si celle-ci conclut au prononcé d'une sanction mettant fin de manière définitive aux fonctions de l'agent, que l'administration peut en conséquence décider sa radiation des cadres.

Le Conseil d'Etat estime qu'en l'espèce, compte tenu de la gravité des faits donnant lieu à la condamnation pénale et la persistance des agissements du requérant, l'appréciation des faits par la cour administrative d'appel, jugeant que la sanction était proportionnée, n'est pas susceptible d'être remise en cause. Il rejette par conséquent la requête.

### Références

- *CE, 18 octobre 2018, n°412845 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)*

# RECRUTEMENT ET FORMATION



LU DANS...

## Le compte personnel de formation "en phase d'appropriation"

Localtis a recueilli les propos de Cyrille Pajot, chef du bureau de la formation professionnelle tout au long de la vie à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur le déploiement et le mode d'emploi du "compte personnel de formation".

- *Interview - Cyrille Pajot (DGAFP) : le compte personnel de formation "en phase d'appropriation", propos recueillis par Thomas Beurey, Localtis, publié le 04/10/2018*

# CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



## Modification du fonctionnement de l'organisme paritaire prévu au IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité publique pour émettre un avis sur les cas d'agents publics radicalisés

La loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 (Vigie n° 96 - Novembre 2017) renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme a modifié l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure pour notamment renforcer les enquêtes administratives dont font l'objet certains agents publics participant à l'exercice de missions de souveraineté de l'Etat ou relevant du domaine de la sécurité ou de la défense.

En cas d'incompatibilité entre le comportement de ces agents et les missions exercées, l'administration peut procéder à un changement d'affectation, à une mutation dans l'intérêt du service ou à une radiation des cadres après la mise en œuvre d'une procédure contradictoire qui prévoit la consultation d'un organisme paritaire.

Ce dernier a été institué par le décret n° 2018-141 du 27 février

2018 (Vigie n° 100 - mars 2018) qui a inséré dans le code de la sécurité intérieure (CSI) les articles R. 114-6-1 à R. 114-6-6.

Dans un souci de clarification et pour faciliter le fonctionnement de cet organisme, le décret n° 2018-887 du 12 octobre 2018 modifiant le fonctionnement de l'organisme paritaire prévu au IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure, procède à quelques modifications du CSI. Le nombre minimal de représentants du personnel est ainsi abaissé de six à quatre et il est désormais prévu qu'un rapporteur extérieur soit désigné par le président de la commission pour chaque affaire présentée, choisi parmi les magistrats et les fonctionnaires de l'Etat de catégorie A.

### Références

- *Articles R. 114-6-1 à R. 114-6-6 du code de la sécurité intérieure.*



## Mise en œuvre du PPCR au bénéfice des chargés de recherche du développement durable (CR-DD) et des directeurs de recherche du développement durable (DR-DD)

Les décrets n° 2018-916 et 2018-917 du 25 octobre 2018 mettent en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrière et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) au bénéfice des chargés de recherche du développement durable (CR-DD) et des directeurs de recherche du développement durable (DR-DD) du ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) sur le modèle des dispositions déjà applicables aux chercheurs du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI).

La carrière de ces agents de catégorie A est à la fois simplifiée et revalorisée par un déroulement de carrière sur au moins deux grades tout en garantissant une certaine attractivité à l'entrée dans le corps.

La carrière des CRD-DD est dynamisée à compter du 1er septembre 2017 par la fusion des première et deuxième

classes en un nouveau grade de chargé de recherche de classe normale comprenant dix échelons ainsi que par la création d'un nouveau grade d'avancement hors classe culminant en hors échelle A.

La carrière des DRD-DD est revalorisée à compter du 1er septembre 2017, par l'ajout, au grade de directeur de recherche de 2ème classe, d'un septième échelon doté d'un indice hors échelle B. Ce corps des directeurs de recherche bénéficie également d'une revalorisation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points.

Les revalorisations indiciaires de ces agents ont lieu par étapes entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2020.

## Références

- Décret n° 2012-1058 du 17 septembre 2012 modifié fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
- Décret n° 2014-1324 du 4 novembre 2014 modifié portant statuts particuliers du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement durable



## L'appréciation d'une candidature à une promotion peut prendre en compte des faits mettant en doute le respect d'exigences déontologiques, y compris en l'absence de procédure disciplinaire

Mme C., conseillère à la Cour d'appel d'Agen, a soumis sa candidature en vue de sa nomination à une fonction hors hiérarchie. Le garde des Sceaux, ministre de la Justice, n'a pas présenté la candidature de l'intéressée dans les propositions de nomination de magistrats formulées auprès du Conseil supérieur de la magistrature pour avis conforme. Le Président de la République a par la suite nommé par décret les magistrats proposés par le garde des Sceaux aux postes à pouvoir.

Mme C. et le syndicat de la magistrature ont formé un recours pour excès de pouvoir dirigé contre les propositions de candidats à ces postes, en ce qu'elles ne retiennent pas la candidature de l'intéressée. Ils soutiennent que sa candidature a été systématiquement écartée en raison de son engagement syndical à la tête du syndicat national de la magistrature. Ils demandent par voie de conséquence l'annulation des décrets du Président de la République portant nomination des

candidats proposés.

Le Conseil d'Etat rappelle que les exigences déontologiques et les besoins de l'institution judiciaire constituent, au même titre que l'aptitude des candidats et que les caractéristiques des postes concernés, des critères d'appréciation de l'opportunité de retenir ou non une candidature pour le garde des Sceaux. En l'espèce, le Conseil d'Etat juge que le ministre pouvait légalement prendre en compte la mise en examen de la requérante pour injures publiques et son renvoi devant le tribunal correctionnel pour ne pas proposer sa candidature à une promotion, «*compte tenu, d'une part, de la nature des faits en cause et des doutes qu'ils peuvent faire naître quant à l'appréciation du respect des obligations déontologiques et de l'exigence d'impartialité de l'institution judiciaire, et, d'autre part, du retentissement public de l'affaire*», y compris en l'absence de procédure disciplinaire.

## Références

- CE, 25 octobre 2018, n° 405418 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)

# RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



## Modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique

Le fonctionnaire appartenant à l'un des trois versants de la fonction publique est affilié à un régime spécial de retraite ainsi qu'au régime public de retraite additionnelle obligatoire institué par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Le décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 modifie le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 afin de prévoir la possibilité

pour le conseil d'administration de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) d'instaurer une liquidation provisoire du versement en capital des prestations de retraite additionnelle de la fonction publique. Il modifie également le cadre de placements financiers et prudeniels de l'établissement.

### Références

- *Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 modifié relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique*



## Arrêté d'adhésion au RIFSEEP pour le corps des agents techniques et le corps des techniciens de l'environnement

Par arrêté du 8 octobre 2018, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) s'applique au corps

des agents techniques de l'environnement ainsi qu'au corps des techniciens de l'environnement à compter du 1er janvier 2018.

### Références

- *Arrêté du 8 octobre 2018 portant application au corps des agents techniques de l'environnement 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*
- *Arrêté du 8 octobre 2018 portant application au corps des techniciens de l'environnement 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*





## Insertion dans le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) de dispositions relatives à l'obligation de déclaration mensuelle des données sociales

L'objectif principal des décrets n° 2018-935 et 2018-936 du 30 octobre 2018 est d'introduire dans le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) l'obligation de déclaration mensuelle des données sociales.

Il s'agit de mettre en œuvre l'obligation, applicable à tous les employeurs publics et privés, de transmission de la déclaration sociale nominative (DSN) ainsi que l'obligation applicable aux services de l'Etat et à certains établissements publics, d'alimenter les comptes individuels de retraite par une déclaration dédiée.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté plus globale de regrouper l'ensemble des textes relatifs aux obligations de versement et de déclaration des employeurs d'agents publics de l'État pour le recouvrement des cotisations pensions du régime des pensions civiles et militaires.

Par ailleurs, un objectif d'incitation est recherché par la mise en place de pénalités, en cas de retards de paiement ou de déclaration.

### Références

- *Titre IX du livre 1er du code des pensions civiles et militaires de retraite (Partie réglementaire-Décrets en Conseil d'Etat)*
- *Article D. 21-2 du code des pensions civiles et militaires de retraite*
- *Décret n° 60-1089 du 6 octobre 1960 modifié portant règlement d'administration publique pour l'application des dispositions de l'article 23 bis de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires*
- *Décret n° 97-139 du 13 février 1997 relatif aux modalités de détermination et de versement de la contribution employeur à caractère libératoire mise à la charge de France Télécom*
- *Décret n° 2007-3 du 1er janvier 2007 portant les modalités de détermination et de versement de la contribution employeur libératoire au titre des fonctionnaires de La Poste*
- *Décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012 portant fixation du taux de la contribution employeur due pour la couverture des charges de pension des fonctionnaires de l'État, des militaires et des magistrats, ainsi que du taux de la contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État et des magistrats.*



ACTUS

## Parution de l'instruction du 20 octobre 2018 relative à la mise en oeuvre du prélèvement à la source par les organismes publics nationaux

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Après avoir rappelé les éléments structurants de cette importante réforme, l'instruction présente les actions et les différentes étapes que devront suivre les organismes publics nationaux pour la préparer au mieux en 2018, et les modalités de sa mise en oeuvre opérationnelle à compter du 1er janvier 2019.

- *Instruction du 20 octobre 2018 relative à la mise en oeuvre du prélèvement à la source par les organismes publics nationaux*



## LU DANS...

### **RIFSEEP : l'obligation d'instaurer le complément indemnitaire annuel est conforme à la Constitution**

L'article commente la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 ([Vigie n° 105](#) - Septembre 2018) qui a déclaré conforme à la Constitution les dispositions du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoyant que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

S'agissant du RIFSEEP, la mise en place de deux parts distinctes versées aux agents par référence au régime en vigueur dans les services de l'Etat, ne méconnaît pas le principe de libre administration des collectivités territoriales.

- *IAJ septembre 2018*



## ACTUS

### **Les salaires dans la fonction publique territoriale**

L'étude réalisée par l'INSEE permet notamment de montrer qu'en 2016, le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente de 0,4% en euros constants soit en moyenne 1.902 € nets par mois en équivalent temps plein.

- *Les salaires dans la fonction publique territoriale, INSEE première n° 1700, septembre 2018*

# POLITIQUES SOCIALES



## Un agent public peut donner des jours de repos non pris à un autre agent public civil ou militaire venant en aide à un proche en perte d'autonomie ou handicapé

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, applicable aux salariés du secteur privé, prévoyait la transposition par voie réglementaire de ces dispositions aux agents publics civils et militaires.

Deux décrets en Conseil d'Etat ont effectué cette transposition : le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade ainsi que le décret n° 2015-573 du 28 mai 2015 permettant le don de jours de permissions d'un militaire à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade (*Vigie n°70* - Juin 2015).

La loi n° 2018-84 du 13 février 2018 (*Vigie n°100* - Mars 2018) crée pour les salariés du secteur privé un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. La transposition de ces dispositions réglementaire aux agents publics civils et militaires, prévue par l'article 3 de la loi du 13 février 2018, est effectuée, pour les militaires, par le décret n° 2018-863 du 8 octobre 2018 qui modifie les articles R. 4138-33-1 et R. 4138-33-2 du code de la défense, et pour les agents publics civils, par le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 qui modifie le décret du 28 mai 2015 susmentionné.

Un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public civil ou militaire relevant du même employeur, qui selon le cas : assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ; vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

Au titre de ce dispositif, un agent public peut donner tout ou partie de ses jours de congés annuels excédant les vingt jours de congés qu'il doit conserver. Il peut également donner ses jours d'ARTT en partie ou en totalité. La durée du congé dont l'agent peut bénéficier est plafonnée, pour chaque année civile, à quatre-vingt-dix-jours par enfant ou par personne concernée.

Des dispositions comparables sont instituées pour les militaires qui peuvent renoncer à une partie de leurs permissions non prises.

Enfin, tout agent civil ou militaire qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos en qualité de proche aidant, doit fournir un certificat médical du médecin attestant la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne aidée, et établir une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à ladite personne.

### Références

- *Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap*
- *Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 modifié permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public*
- *Sous-section 9 de la section 1 du chapitre VIII du titre III du livre 1er de la quatrième partie du code de la défense (partie réglementaire) : articles R.4138-33-1 à R. 4138-33-3.*



## 80% des agents publics devront être formés aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021

Dans le cadre de la diffusion d'une culture commune en matière de sécurité civile, le Président de la République a défini un objectif de 80% de la population formée aux gestes de premiers secours avant la fin du quinquennat. Pour participer à la mise en œuvre de cet objectif, les employeurs publics des trois versants de la fonction publique sont appelés, par circulaire interministérielle du 2 octobre 2018, à mettre en place des plans de sensibilisation et de formation de leurs agents afin que 80% de ces derniers soient capables de pratiquer les gestes qui sauvent avant le 31 décembre 2021.

La circulaire définit les formations de référence à proposer aux agents, notamment la formation « sensibilisation aux gestes qui sauvent » (GQS) d'une durée de deux heures et la formation « prévention et secours civique de niveau 1 » (PSC1) d'une durée de sept heures.

### Les agents publics concernés

Toutes les personnes nouvellement recrutées dans la fonction publique, en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel, seront formées aux gestes de premiers secours, soit au sein des écoles de service public, soit par une formation délivrée

dans les douze mois suivant leur prise de fonctions.

Les plans de formation établis dans les trois versants de la fonction publique comprendront des actions de sensibilisation aux gestes qui sauvent, dont tous les agents déjà en fonctions pourront bénéficier sur leur demande.

Pour la fonction publique territoriale, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les collectivités sont invités à élaborer un plan dédié à l'attention des agents territoriaux.

### Le suivi et l'évaluation du dispositif

Les employeurs de la fonction publique devront effectuer un suivi annuel du taux de formation de leurs agents aux gestes de premiers secours. Ces évaluations seront transmises à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour les employeurs de la fonction publique de l'Etat, à la direction générale des collectivités locales (DGCL) et au Centre nationale de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour la fonction publique territoriale, à la direction générale de l'offre de soins (DGOS) pour la fonction publique hospitalière.

### Références

- [Circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours](#)



## Le congé parental n'est pas une période de travail effectif et, par conséquent, ne donne pas droit à congé payé annuel

La CJUE a été saisie sur renvoi préjudiciel par la cour d'appel de Cluj, dans le cadre d'un litige opposant Mme Maria Dicu et TGI de Botosani (Roumanie).

En l'espèce la requérante a successivement bénéficié d'un congé maternité, et d'un congé parental. Elle a ensuite pris 30 jours de congé annuel payé. Le droit national prévoyant un droit au congé annuel d'une durée de 35 jours, la requérante a demandé au tribunal de Botosani, son employeur, de lui accorder les 5 jours de congé restants. Celui-ci a rejeté sa demande, au motif que la durée du congé annuel payé est proportionnelle au temps de travail effectif accompli durant l'année en cours. Or, le tribunal refuse de considérer le congé parental comme une période de travail effectif et, partant, de le prendre en compte dans la détermination des droits au congé annuel.

La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant

certain aspects de l'aménagement du temps de travail, lequel garantit que « tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ». Il revenait à la Cour de déterminer si cet article impliquait l'assimilation du congé parental à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

La Cour rappelle que la finalité du congé annuel payé réside notamment dans le repos des travailleurs, ce qui implique qu'ils aient préalablement exercé un travail effectif. Dès lors, les droits à congé payé annuel sont, en principe, déterminés par une période de travail effectif, à l'exception des congés occasionnés par l'incapacité physique des travailleurs, les empêchant d'exercer leurs missions indépendamment de leur volonté.

La Cour distingue le congé parental du congé maternité, le premier n'impliquant pas de contrainte physique ni de caractère imprévisible, à la différence du second. Elle en conclut que le congé parental ne saurait être considéré comme

une période de travail effectif. Dès lors, l'article 7 de la directive 2003/88/CE est interprété comme ne s'opposant pas à ce qu'une réglementation nationale exclue que le congé parental

soit regardé comme une période de travail effectif dans la détermination du droit à congé payé annuel.

## Références

- *CJUE, 4 octobre 2018, C-12/17, Maria Dicu*



## Observatoire de la fragilité sociale dans la fonction publique

La mutualité de la fonction publique vient de créer un "observatoire de la fragilité sociale dans la fonction publique". La première étude réalisée par Harris Interactive et rendue publique en octobre, porte sur le rapport entretenu par les agents de la fonction publique à leur travail ainsi que sur leur perception des enjeux de santé/bien-être et de protection sociale au travail.

- *Observatoire de la fragilité sociale dans la fonction publique*

# ENCADREMENT SUPÉRIEUR



## Le statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat fait l'objet d'aménagements

Le décret n° 2018-910 du 23 octobre 2018 modifie le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 modifié relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat afin d'y apporter plusieurs aménagements.

Le décret du 31 mars 2009 fixe les missions et les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. Il s'applique aux emplois de direction des services déconcentrés de l'État répartis en cinq groupes déterminés en fonction du niveau des responsabilités, fonctionnelles et territoriales des emplois concernés.

L'article 2 du décret du 23 octobre 2018 intègre la conduite du dialogue social parmi les missions des directeurs régionaux et départementaux, conformément à la recommandation n° 1 du rapport interinspections de novembre 2016 relatif l'évaluation du dialogue social et de la prévention des risques psychosociaux dans les directions départementales interministérielles.

L'article 7 crée un nouvel article 16-1 visant à harmoniser

les modalités de l'entretien professionnel annuel des fonctionnaires détachés dans un emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE), lesquels relèvent de plusieurs ministères. Un prochain arrêté du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique précisera les modalités d'organisation de cet entretien ainsi que le contenu du compte-rendu, à l'instar de ce qui a été entrepris pour les emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat.

Enfin, le décret du 23 octobre 2018 simplifie les viviers des différents groupes, tire les conséquences indiciaires de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et à la rémunération (PPCR) et prévoit la possibilité pour un agent de prolonger sa durée de nomination au-delà de la durée maximale de huit ans s'il est dans la situation d'obtenir dans moins de deux ans la liquidation de ses droits à pension au taux maximum ou s'il se situe à moins de deux ans de sa limite d'âge.

### Références

- *Décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 modifié relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat.*



LU DANS...

## Emplois fonctionnels dans la fonction publique territoriale : le recrutement et la cessation des fonctions

L'auteur, dans le contexte de la censure récente par le Conseil constitutionnel des "cavaliers législatifs" relatifs à l'élargissement aux contractuels de l'accès à certains emplois de direction, fait le point sur les avancées de la jurisprudence sur le recrutement et la cessation des fonctions des agents nommés dans des emplois fonctionnels de direction relevant de la fonction publique territoriale.

- *Emplois fonctionnels : le recrutement et la cessation des fonctions, Marjorie Abbal, Avocat, cabinet Seban & associés, la Gazette des Communes, 8 octobre 2018, p. 60 et s.*



## AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



### Des contrats successifs ayant le même objet mais conclus avec deux employeurs publics différents peuvent prévoir, à chaque fois, une période d'essai

A l'issue d'une mise à disposition par le centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale au département des Deux-Sèvres en qualité de journaliste, M.B...A a été recruté par contrat pour les mêmes fonctions dans son administration d'accueil pour une durée de trois ans. Ce contrat stipulait une période d'essai de trois mois. Il a par la suite été licencié pour insuffisance professionnelle par le président du conseil général, à l'issue de sa période d'essai.

Le tribunal administratif de Poitiers ayant rejeté le recours en annulation dirigé contre la décision de licenciement, le requérant a formé appel auprès de la Cour administrative d'appel de Bordeaux. Celle-ci a fait droit à sa demande et a annulé le licenciement litigieux, au motif que le contrat par lequel le département a engagé l'agent ne pouvait comporter de période d'essai. Le département des Deux-Sèvres s'est pourvu devant le Conseil d'Etat et sollicite l'annulation de cet arrêt.

Le Conseil d'Etat exclue la qualification d'employeur à la collectivité accueillant un agent contractuel mis à disposition,

dès lors qu'il n'existe pas de contrat entre la collectivité et l'agent. Dès lors, dans l'hypothèse où la collectivité recruterait par contrat l'agent à la suite de la mise à disposition, en tant que nouvel employeur, ce contrat peut prévoir une période d'essai, alors même qu'il a pour objet la poursuite des fonctions exercées dans le cadre de la mise à disposition. Le Conseil d'Etat précise toutefois qu'en dépit de l'autonomie des deux régimes, « la durée des missions accomplies par l'agent pour le compte de l'employeur dans le cadre de sa mise à disposition doit être déduite de la période d'essai prévue par le contrat ».

Le Conseil d'Etat annule l'arrêt de la Cour administrative d'appel pour erreur de droit, parce qu'elle s'est fondée sur l'illégalité de principe de la clause prévoyant une période d'essai pour annuler le licenciement. Il incombait au juge de rechercher si les motifs de la décision étaient bien de nature à justifier, en l'espèce, un tel licenciement pour insuffisance professionnelle. L'affaire est renvoyée à la Cour administrative d'appel de Bordeaux.

#### Références

- CE, 10 octobre 2018, n°412072 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)



### La Cour de justice de l'Union européenne sanctionne l'utilisation abusive de CDD successifs au-delà de 36 mois quand la personne est employée pour un besoin permanent et lorsqu'il n'existe pas de mesure effective destinée à prévenir les abus

La CJUE a été saisie sur renvoi préjudiciel par la cour d'appel de Rome le 15 mai 2017, dans le cadre d'un litige opposant Mme Martina Sciotto, et la Fondation du Théâtre de l'Opéra de Rome. La requérante avait saisi le juge d'une demande de requalification en CDI de ses CDD successifs conclus avec la Fondation pour des prestations réalisées entre 2007 et 2011.

La demande de décision préjudicielle porte plus précisément sur l'interprétation de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. La clause 5 de l'accord-cadre

concerne les mesures visant à prévenir l'utilisation abusive des CDD successifs. Elle oblige les Etats, en l'absence de mesure légale visant à prévenir les abus, à introduire dans leur droit national, en tenant compte des besoins de secteurs spécifiques et catégories de travailleurs : « a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail » ; ou « b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs » ; ou « c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail ». Le droit commun italien permet une requalification du contrat en CDI lorsqu'une succession de CDD conduit à ce que la durée globale de la relation de

travail excède 36 mois. Le secteur des fondations lyriques et symphoniques fait toutefois l'objet d'une réglementation spécifique, qui l'exclut du champ d'application du droit commun. Dès lors, les personnels de ce secteur ne peuvent pas voir leur CDD requalifiés en CDI. Il n'existe par ailleurs pas de mesure effective limitant le recours au CDD ou sanctionnant son utilisation abusive, ni aucune mesure équivalente à la clause 5 de l'accord-cadre pouvant leur être appliquée.

La Cour précise que la clause 5 de l'accord-cadre s'oppose à ce qu'une réglementation nationale sanctionnant le recours abusif aux CDD successifs par la requalification automatique

du contrat en CDI puisse exclure de son champ d'application le secteur des fondations lyriques et symphoniques, dès lors qu'il n'existe aucune autre mesure sanctionnant les abus dans ce secteur. Partant, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures effectives visant à garantir l'effet utile de l'accord-cadre. La Cour invite la juridiction de renvoi à interpréter la réglementation nationale à l'aune de l'objectif de la clause 5, en sanctionnant dûment » les abus dans l'utilisation de CDD successifs, lesquels sont contraires au droit de l'Union. Elle suggère pour ce faire de rendre applicable la protection de droit commun au cas d'espèce afin de prévenir les conséquences des abus.

## Références

- CJUE, 25 octobre 2018, C-331/17, Martina Sciotto



## La Cour de justice de l'Union européenne admet la différence de traitement entre des enseignants recrutés sur concours et ceux recrutés sur titres, résultant, pour ces derniers, d'une prise en compte partielle des périodes de service accomplies en CDD dans le calcul de reprise de l'ancienneté au moment de leur recrutement

La CJUE a été saisie sur renvoi préjudiciel par le tribunal de Trente, dans le cadre d'un litige opposant Mme Chiara Motter et la province autonome de Trente. En l'espèce, la requérante a exercé le métier d'enseignante du secondaire pour la province de Trente dans le cadre de huit CDD successifs sans interruption. Son contrat a été requalifié en CDI le 1er septembre 2011. En vue de sa titularisation l'année suivante, la province a effectué une reconstitution de sa carrière ne prenant en compte qu'aux deux tiers ses quatre dernières années d'exercice. La requérante a saisi le juge d'une demande tendant à ce que son ancienneté acquise au titre des huit CDD soit reprise en intégralité. Elle soutient faire l'objet d'une discrimination au regard des lauréats de concours, engagés pour une durée indéterminée. Le droit italien limite, en effet, la reprise intégrale de l'ancienneté au titre d'un CDD à quatre années. Au-delà, cette prise en compte ne saurait excéder les deux tiers du service accompli.

La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. Cette clause consacre un principe de non-discrimination en vertu duquel les « critères de période d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que

pour les travailleurs à durée indéterminée », sauf lorsque des critères différents sont « justifiés par des raisons objectives ».

D'une part, la Cour conclut à la comparabilité des situations des catégories de travailleurs, au regard du caractère identique des fonctions exercées. Elle ajoute que le fait de ne pas être lauréat d'un concours n'implique pas par lui-même une différence de situation, au regard notamment de la qualité des prestations fournies. D'autre part, la Cour admet des différences entre l'expérience acquise par les enseignants recrutés sur concours et celle de ceux recrutés sur titres, conduisant à une différence d'exercice professionnel. En outre, la réglementation italienne vise à prévenir l'émergence d'une discrimination à rebours au détriment des fonctionnaires statutaires. Ces éléments constitueraient une raison objective justifiant la différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée.

En conséquence, la Cour interprète la clause 4 de l'accord-cadre comme ne s'opposant pas à ce qu'une réglementation nationale prenne en compte partiellement au-delà de la quatrième année les périodes de service accomplies au titre de CDD, « aux fins du classement d'un travailleur dans une catégorie de rémunération lors de son recrutement sur titres en tant que fonctionnaire statuaire ».

## Références

- CJUE, 20 septembre 2018, C-466/17, Chiara Motter

# LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



ACTUS

## **Publication du premier rapport d'activité annuel du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel**

Le 9 octobre 2018, le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, 30 ans après sa création, a rendu son premier rapport d'activité depuis la réforme du CSTACAA portée par l'ordonnance n°2016-1366 du 13 octobre 2016. Le rapport porte sur la période de juillet 2017 à juillet 2018 et comporte de nombreuses informations utiles sur ses nouvelles attributions et son nouveau statut d'organe décisionnel dans la gestion de carrière des magistrats pouvant, le cas échéant, se transformer en juridiction disciplinaire. Le rapport mentionne notamment les propositions et avis rendus sur les textes dont il est saisi.

- *Rapport d'activité juillet 2017 - juillet 2018*



Retrouvez plus d'un millier  
d'articles publiés depuis avril  
2015, grâce au moteur de  
recherche



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)  
Directeur de la publication : Thierry LE GOFF  
Rédactrice en chef : Caroline LEMASSON-GERNER  
Rédactrice en chef adjointe : Sophie ZABOROWSKI  
Equipe de rédaction : Sophie ZABOROWSKI, Anne TAILLEFER, Astrid EMILIEN  
Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit  
et du dialogue social  
Contact : [contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr](mailto:contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr)

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT

RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante ([contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr](mailto:contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr)) ou par courrier postal adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.